

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma / Sosiaalinen kuntoutus

Kristiina Puska

TILASTOJA JA OSALLISTUJIEN KOKEMUKSIA TYÖNHAUN TEHORYH-
MÄSTÄ

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

PUSKA, KRISTIINA

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Toimeksiantaja

Lokakuu 2011

Avainsanat

Tilastoja osallistujien kokemuksia työnhaun tehoryhmästä

48 sivua + 5 liitesivua

Lehtori Auli Jungner

Kotkan-Haminan seudun Te-toimisto

työ, työttömyys, työllistyminen, työllistymisen esteet,
työnhakuryhmä, ryhmätoiminta

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa, kuinka työnhaun tehoryhmään osallistuminen edistää tilastojen ja osallistujien kokemusten perusteella osallistujien työllistymistä. Työhallinto hankkii asiakkailleen paljon erilaisia työllistymisiä edistäviä koulutuksia ja ryhmiä. Työnhaun tehoryhmien järjestäminen aloitettiin Haminan toimipisteessä syksyllä 2008, ja tutkimuskohteena on tämä ensimmäinen ryhmä. Tällä tutkimuksella pyritään selvittämään ryhmään osallistuneiden sijoittumista työmarkkinoille lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä ryhmän päättymisestä. Tutkimuksessa selvitetään myös miten ryhmään osallistuminen edistää osallistujien valmiuksia työmarkkinoilla etenemiseen. Työllä pyritään myös löytämään vinkkejä siihen millaisia asiakkaita tällaiseen ryhmään on hyvä ohjata.

Tutkimuksessa on sekä kvalitatiivisen eli laadullisen että kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimusaineisto on kerätty työhallinnon tilastoista sekä postikyselynä asiakkailta niin vuonna 2008 heti ryhmän päättymisen jälkeen kuin alkuvuodesta 2011 reilu kaksi vuotta ryhmän päättymisestä. Tilastojen ja postikyselyjen kautta saadut tulokset voidaan katsoa luotettaviksi.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työttömyys vuosina 2008 - 2009 kasvoi huomattavasti, alkoi se taas 2010 lähteä kohti parempaa, näin tapahtui myös tähän ryhmään osallistuneiden osalta. Osittain tähän on oletettavasti syynä myös se, että palkkatukityöllistäminen ja työllistymistä edistävät toimenpiteet kohdistuvat useimmiten pidempään työttömänä oleviin. Myös tässä tutkimuksessa avoimille työmarkkinoille työllistyminen on heikompaa kuin se, että on siirrytty jonkin tukitoimien piiriin. Osallistujien mielestä ryhmästä saadut hyödyt olivat suurimmalta osin työnhakuasiakirjojen ajan tasalle saaminen. Muut hyödyt nähtiin vähäisempinä, muttei kuitenkaan turhina.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

PUSKA, KRISTIINA

Statistics and participants experiences of group search
work

Bachelor's Thesis

48 pages + 4 pages of appendices

Supervisor

Auli Jungner, lecturer

Commissioned by

Kotkan-Haminan work- and living office

October 2011

Keywords

work, unemployment, group work, work search group,
barriers to employment

The function of this analysis is to survey how work improves group advanced participants employment prospects when examined over different periods.

This analysis aims to determine how participants find work for themselves. It also tries to find out how participants become motivated to seek, education, or some another means by which to advance their employment prospects.

On the basis of the results, it can be stated that the employment situation between 2008 and 2010 has been different, it's the same situation with these work cheers group advanced. One of the reasons for this situation is possibly because employers receive a larger contribution towards a worker's salary from the state when an employee has been jobless for more than one year.

Participants think that this group improved their ability to look for new work for themselves. It is also easier to keep work search documents posted now. The participants consider that this group was good for them. Some got more than others from the project, but all of the participants found something necessary for their lives.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖVOIMAPOLITIIKKA	7
2.1	Työvoimapolitiikka osana työmarkkinoita	8
2.2	Julkiset työvoimapalvelut	9
2.3	Työttömyyden syitä ja syrjäytymiselle altistavia tekijöitä	10
2.4	Työhön ja työttömyyteen liittyviä käsitteitä	11
2.4.1	Työ	11
2.4.2	Työttömyys	11
2.4.3	Työnhakija	12
2.4.3.1	Työtön työnhakija	12
2.4.3.2	Työssä oleva työnhakija	12
2.4.3.3	Työvoiman ulkopuolella oleva työnhakija	12
2.4.3.4	Sijoitettu työnhakija	13
2.4.3.5	Työvoimakoulutuksessa oleva työnhakija	13
2.4.3.6	Työttömyyseläkkeellä oleva työnhakija	13
3	RYHMÄTOIMINTA TYÖVOIMAPOLITIIKAN VÄLINEENÄ	13
3.1	Ryhmäpalvelut	14
3.2	Ryhmänohjaajan keinot	14
3.3	Työhaun tehoryhmä	15
4	TYÖVOIMAPOLIITTISTEN TOIMENPITEIDEN SEURANTA	16
4.1	Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi	16
4.2	Tilastojen seuranta	17
5	TOIMINTAYMPÄRISTÖ	18
6	TYÖNHAUN TEHORYHMÄ HAMINASSA 2008	19
7	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	19
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21

8.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	21
8.2	Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi	21
8.3	Tutkimuksen luotettavuus	24
8.4	Tutkimuksen toteutus	24
9	TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU	25
9.1	Työnhaun tehoryhmän osallistujien sijoittuminen	26
9.2	Seuranta eri taustatekijöiden mukaan	27
9.2.1	Seuranta sukupuolen mukaan	28
9.2.2	Seuranta iän mukaan	29
9.2.3	Seuranta ammatin mukaan	31
9.2.4	Seuranta ammatillisen koulutuksen mukaan	32
9.2.5	Seuranta työkokemuksen mukaan	34
9.2.6	Seuranta osallistumiskertojen mukaan	36
9.3	Postikyselyistä saadut tiedot	37
9.3.1	Postikysely 2008	37
9.3.1.1	Ryhmästä saadut hyödyt	37
9.3.1.2	Ohjaajan työskentely	39
9.3.1.3	Parannusehdotuksia kouluttajalle	40
9.3.1.4	Parannusehdotuksia työvoimatoimistolle	41
9.3.2	Postikysely 2011	42
9.4	Tulosten analysointi ja johtopäätökset	43
10	POHDINTA	45
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	
	Liite 1. Työnhaun tehoryhmän palautelomake 2008	
	Liite 2. Työnhaun tehoryhmän palautelomake 2011	
	Liite 3. Tutkimuslupa	
	Liite 4. Sopimus opinnäytetyöstä	

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan työnhaun tehoryhmään osallistuneiden tilannetta 3 kuukauden ja 24 kuukauden kuluttua ryhmän päättymisestä. Tutkimus on toteutettu Haminassa 2008 kokoontuneen ryhmän osalta. Tilastoihin perustuvan seurannan lisäksi tässä tutkimuksessa selvitetään osallistujien omia kokemuksia ryhmästä sekä heidän ryhmän päätyttyä, että 24 kuukautta ryhmän päättymisestä.

Osallistujilta kysytään heidän omia kokemuksiaan ryhmän vaikutuksista työnhakuasiakirjojen ajantasaisuuteen, työnhakutaitoihin sekä työnhakuaktiivisuuteen. Työnhaun tehoryhmän tavoitteena on sekä löytää osallistujille työ- tai työelämävalmennuspaikka että saada osallistujien työnhakutaidoista ajantasaisiksi. Osallistujilta saadun palautteen perusteella palvelua pyritään jatkuvasti kehittämään asiakkaiden sekä yhteistyötahojen tarpeita parhaiten vastaavaksi.

Tutkimuksessa seurataan ryhmän jälkeisen sijoittumisen lisäksi palvelun kohdentamista siitä parhaiten hyötyvään kohderyhmään.

Hankin tutkimukseeni tarvittavat tiedot työhallinnon tilastoista sekä käytin lisäksi myös henkilökohtaisella kirjallisella kyselyllä saatua tietoa. Kyselyt on tehty osallistujille kahdesti ryhmän jälkeen. Molemmissa palautteissa on käytetty eri kyselylomaketta. Ensimmäisessä kyselyssä (liite 1) on kysytty tietoja laajemmin ja toisessa (liite 2) huomattavasti suppeammin.

Ensimmäiseen kyselyyn on käytetty lomaketta, jota on käytetty myös muista vastaavista ryhmistä tietoa kerättäessä. Näin saadut tiedot on hyödynnettävissä myös ryhmiä toisiinsa verrattaessa. Toinen myöhemmin toteutettu lomakekysely tehtiin lomakkeella, jonka henkilökunta testasi, ja se muotoiltiin niin selkeäksi että mahdollisimman moni osallistujista sen myös palauttaisi. Näitä kyselyistä saatuja tietoja käytin lähinnä laajentamaan tilastoista saatujen tietojen tuloksia ja antamaan lisää tietoa osallistujien omista kokemuksista.

Samankaltaisia opinnäytetöitä etsiessäni löysin vuonna 2004 Sinikka Puruskaisen tekemän opinnäytetyön: Kokemuksia työnhakuryhmästä ja sen vaikuttavuudesta (Kymenlaakson AMK). Pauliina Martikkala ja Sari Saarimaa tekivät vuonna 2001 opinnäytetyön: Askel askeleelta – projekti / Projektin vaikuttavuuden arviointia monion-

gelmaisten nuorten elämässä (Savonlinnan AMK). Lisäksi löysin useita Työhallinnon julkaisuja, joissa on tutkittu työvoimakoulutusten ja työvoimapoliittisten toimenpiteiden toimivuutta ja vaikuttavuutta.

Työni tekemiseen en tarvinnut suurta rahallista panostusta. Kirjekuoret ja postituskulut olen saanut hoitaa työhallinnon kautta.

2 TYÖVOIMAPOLITIIKKA

Julkisen työvoimapalvelun tarkoituksena on auttaa työnhakijaa saamaan sellaista työtä tai koulutusta, jota hän haluaa. Työn tai koulutuksen tulee myös soveltua työnhakijalle. Julkisen työvoimapalvelun tarkoitus on myös auttaa työnantajaa hankkimaan tarvitsemaansa työvoimaa. Työnhakijalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä samalla tukea hänen työllistymistään ja edistää hänen pysymistään vapailla työmarkkinoilla. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002.)

Työhallinto ostaa vuosittain paljon erilaisia koulutuksia ja ryhmätoimintaa eri toimijoilta. Pääasiassa hankintoja ohjaa kilpailutus ja tarjouskierros joka mahdollistaa hankinnat. Ryhmiä järjestetään eri tilanteessa oleville asiakkaille ja niiden vaikuttavuutta seurataan lähinnä aikavälillä 0 - 6kk. Tieto kerätään työhallinnon tilastoista saatavista materiaaleista. Useimmiten kirjallinen palaute kerätään heti ryhmän päätyttyä eikä sen jälkeen asiakkailta kerätä minkäänlaista tietoa. Poikkeuksena on työvoimakoulutuksista kerättävä palaute, johon on oma Opal-palauteohjelma käytössä. Ennen kilpailutusta suunnitellaan tulevia koulutuksia vuositasolla. Pitkin vuotta kerätään eri tahoilta tarpeita ja ennakoidaan tulevaa työllisyystilannetta. Koulutuksia ja ryhmiä järjestäviä tahoja on useita ja tarjontakin on hyvin kirjavaa.

Julkisen kilpailutuksen jälkeen tarjoukset käydään läpi, ne pisteytetään ja hankinnat tehdään kilpailutuksen voittaneelta järjestäjältä. Pienimuotoista koulutusta voidaan hankkia myös erityisissä tilanteissa suoraan palvelun tuottajalta.

Itse olen työskennellyt työhallinnossa vuosia ja osan ajasta työvoimakoulutuksiin liittyvissä tehtävissä. Suoritin opiskeluun liittyvän 2 harjoitteluni tämän Haminassa ensimmäisen työhaun tehoryhmän työhallinnon puolella vastaavana henkilönä. Kyseistä ryhmätoimintaa ostettiin Sotek-säätiöltä. Vastaavaa ryhmätoimintaa oli järjestetty

muutaman kerran aiemmin jo Kotkassa nimellä ”Suoraa toimintaa”, ja se oli suunnattu nuorille asiakkaille.

2.1 Työvoimapolitiikka osana työmarkkinoita

Onnistuneella työvoimapolitiikalla voidaan parantaa työmarkkinoiden toimintaa. Sekä pula osaavista työntekijöistä että laaja työttömyys ovat myös lähivuosien uhkatekijöitä. Onnistuneella työvoimapolitiikalla voidaan parantaa työmarkkinoiden toimivuutta, osaavan työvoiman saatavuutta ja työllisyyttä. Työvoiman saatavuuteen voidaan vaikuttaa myös työurien pidentämisellä kuten opiskeluaikojen lyhentämisellä ja eläköitymisiään nostamisella. (Elinkeinoelämän keskusliitto)

Työvoimapolitiikka voidaan jakaa aktiiviseen työvoimapolitiikkaan joka tarkoittaa työ- ja elinkeinohallinnon työnantajille ja työtä etsiville tarjoamia palveluita ja toimenpiteitä sekä passiiviseen työvoimapolitiikkaan johon kuuluvat työttömyysturva ja erilaiset työttömyyden perusteella maksettavat sosiaalietuudet kuten työttömyyspäiväraha ja työttömyyseläke. (Elinkeinoelämän keskusliitto)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden laatua ja tarvelähtöisyyttä on parannettava mm. yritysysteistyötä, yhteishankintakoulutusta ja oppisopimuskoulutusta lisäämällä. Vastikkeettomista palkkatuista on luovuttava ja yritysten tukemisen on oltava selkeästi rajattua ja kilpailun suhteen neutraalia. TE-toimistoissa tulee panostaa avointen työpaikkojen täyttämiseen sekä työnantaja- että työnhakijapalveluissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto)

Työpolitiikkaan eli erilaisiin työttömien tukitoimiin käytetään Suomessa vuosittain rahaa noin 500 miljoonaa euroa. Työpolitiikan työllistymistä edistäviä toimenpiteitä ovat pakkatuettu työ, työelämävalmennus, työharjoittelu ja ammatillinen kuntoutus sekä erilaiset ryhmätoiminnot. Näiden kaikkien on tarkoitus aktivoida työtön, lopettaa työttömyys ja johtaa lopulta työpaikkaan niin kutsutulla avoimella sektorilla. Ministeriö on aiemmin arvioinut, että näiden aktivointitoimenpiteiden avulla voidaan säästää jopa 100 miljoonaa euroa työttömyysturvamenoista. Näillä toimenpiteillä on kuitenkin katsottu olevan kaksoisrooli. Toisinaan ne johtavat toivottuun ja tavoiteltuun tulokseen kuten uuteen työhön. Ikävä kyllä joudutaan hyväksymään myös se, että toisinaan aktivointitoimenpiteiden aloittamista odotetaan liian pitkään, jopa 500 työttömyyspäivän ajan. Se on monelle liian myöhäistä, työttömyys on silloin jo pitkittynyt

ja ongelmat paljon suurempia ja vaikeampia selvittää, kuin mitä ne olisivat, jos työnsaantia edistävät toimenpiteet aloitettaisiin hyvissä ajoin mahdollisimman pian työttömyyden alussa. (Cronberg 2010, 96 – 98)

Suomessa sosiaaliturva on muita pohjoismaita heikompi. Työttöntä henkilöä kontrolloidaan meillä niin TE-toimiston kuin sosiaalitoimenkin suunnalta. Työttömän annetaan usein kokea olevansa työtön omasta syystään ja tämä ilmenee niin asenteista, lomakkeista kuin pelisäännöistäkin. Työttömän elämää kontrolloidaan erilaisin määrein ja jo pelkästään byrokratian ymmärtäminen ja hoitaminen vaatii yhä enemmän resursseja toimia. Jatkuva valvonta taas luo tyytymättömyyttä ja joskus jopa aggressiivisuutta niin työnhakija- kuin työntekijäkin puolella. Monimutkaisessa järjestelmässä säännökset ja lomakeviidakko eivät ole työhön kannustavia, vaan liian usein etenkin lyhyen tai osa-aikaisen työsuhteen vastaanottaminen saa työttömän tilanteeseen, jossa on vaarana esim. asumistukien takaisinperintä ja säännöllisen tulon kuten työttömyyspäivärahan maksatuksen katkeaminen. Soviteltua päivärahaa joutuu usein odottamaan useitakin kuukausia sekä mahdollisten hakemusruuhkien että puuttuvien dokumenttien hankkimisen vuoksi. (Cronberg 2010, 85 – 86, 88)

2.2 Julkiset työvoimapalvelut

Julkisten työvoimapalveluiden suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Ministeriön tehtävänä on valmistella työvoimapalveluihin liittyvä lainsäädäntö ja avustaa ja ohjata työ- ja elinkeinotoimistoja palveluiden hankinnassa sekä suunnittelussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

TE-toimistojen henkilöasiakkaille tarjottavia keskeisiä palveluja ovat työnvälitys, ammatinvalinta ja urasuunnittelu, koulutus- ja ammattitietopalvelu, työvoimakoulutus sekä erilaiset työllistymistä edistävät tukipalvelut. Työnantaja-asiakkaille tarjottavista palveluista mainittakoon rekrytointi- ja koulutuspalvelut sekä erilaiset maksulliset palvelut. Verkkopalveluja on kehitetty jatkuvasti ja asiakkaat voivatkin yhä enenevässä määrin käyttää palveluja omatoimisesti ajasta ja paikasta riippumatta. Ministeriössä pyritään kehittämään uusia toiminta- ja palvelukonsepteja joiden avulla töiden ja teki-
joiden kohtaamista parannetaan. (Työ - ja elinkeinoministeriö 2011)

2.3 Työttömyyden syitä ja syrjäytymiselle altistavia tekijöitä

Arkipäivän todellisuutta on nyky-yhteiskunnassa palkkatyöläisten asemaa horjuttava työttömyyden ongelma. Työttömyyden kohdatessa ihminen joutuu käynnistämään prosessin, jossa hän uudelleen arvottaa elämänpäämääränsä sekä paikkansa yhteiskunnassa. Työttömyyden pitkittyessä näitä joutuu pohtimaan useamman kerran. Palkkatyömarkkinoilla syrjäytymiskokemusten keskeisiä määrittelyn perusteita ovat ikä, sukupuoli, koulutus ja ammatti. (Hietaniemi 2004, 9)

Työttömyys merkitsee usein työpaikalla syntyneiden sosiaalisten suhteiden katkeamista. Sosiaaliset verkostot kutistuvat ja sen jälkeen sekä perheen että ystävien merkitys korostuu. Työttömyydestä johtuvat leimautumisen, häpeän ja syyllisyyden tuntemukset lisääntyvät. Näiden seurauksena sosiaaliset ongelmat lisääntyvät ja työttömyyden lieveilmiöt lisääntyvät. Yhtenä pitkittyneen työttömyyden syynä sekä seurauksena voidaan pitää alkoholin liikakäyttöä ja yhä enenevässä määrin myös muiden päihteiden käyttö tulee aiheuttamaan työttömyyttä ja syrjäytymistä. (Hietaniemi 2004, 10 - 13)

Ikä ja ikääntyminen on yksi työmarkkinakelpoisuuden mittari ja työttömyysajan pitkittyminen edistääkin ikääntyvän työvoiman syrjäytymisuhkaa. Ikääntyminen koskettaa kaikkia yhteiskunnalliseen hyvinvointiin vaikuttavia tahoja. (Hietaniemi 2004, 10 - 13)

Palkkatyömarkkinoiden naisistuminen on tuonut mukanaan myös taloudellisten suhdanteiden ehdoilla muototuvat joustavat, epävarmat ja osa-aikaisuuteen perustuvat reservityöläisten markkinat. Myös työttömyysturva on näiden osa-aikaisten ja katko-naisten työsuhteiden myötä heikentynyt. Naisen rooli työelämässä on helpottanut sopeutumista työttömyyteen mutta miehille työelämässä mukana olo on kulttuuritekijöihin perustuvan näkemyksen mukaan moraalisesti velvoittavampi. (Hietaniemi 2004, 15 - 16)

Työelämän rakenteen muuttuessa osaamisvaatimukset sekä lisääntyvät että muuttavat muotoaan. Keskeisiksi työ- ja sosiaalipolitiikan toiminta-alueiksi muodostuvat sekä syrjäytymisen ehkäisy että huono-osaisuuden torjunta. Vajeet koulutuksen alueella korostuvat ja pitkittynyt työttömyysaika mitätöi työkokemuksella hankitun ammattitaidon arvoa. (Hietaniemi 2004, 13)

2.4 Työhön ja työttömyyteen liittyviä käsitteitä

Tässä tutkimuksessa käsitellään työhön ja työttömyyteen liittyviä asioita. Koska suurta osaa näyttelevät työhallinnon tilastot ja niissä käytettävät käsitteet, on hyvä tässä vaiheessa selventää, mitä nämä käytetyt käsitteet tässä työssä merkitsevät.

2.4.1 Työ

Työn määritelmä on ihmisen tietoisesti jonkin tehtävän suorittamiseen tähtäävää toimintaa, työntekoa, työskentelyä ja toimintaa. Tavallisimmin työllä tarkoitetaan ihmisen toimintaa, joka tähtää elannon hankkimiseen vallitsevassa taloudellisessa ja sosiaalisessa ympäristössä. (Suomen kielen perussanakirja 1994, 389)

Työn merkitys on muuttunut nyky-yhteiskunnassa. Aiemmin työ vaati ruumiillista kestävyyttä, nykyisin enemmänkin henkistä kestävyyttä. jatkuvaa uuden oppimista ja peruskoulutusta joka antaa edellytykset uusien asioiden nopealle oppimiselle. Työllistyminen tapahtuu työmarkkinoilla joissa toimijoina ovat työnantajat ja työntekijät. Työmarkkinat ovat myös muuttuneet vuosi vuodelta epävarmemmiksi. Osa-aikaiset ja määräaikaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet ja työnkierto työtehtävien muuttuessa työpaikoilla on nykypäivää. (Poijula 2003, 19)

2.4.2 Työttömyys

Työttömyys on moniulotteinen ilmiö, joka sisältää paljon yksilöllisiä, kulttuuriin pohjautuvia sekä koko yhteiskuntaa koskevia tekijöitä. Markkinatalous haluaa lähtökohteisesti vähentää työttömyyttä ja talouden taantuman kausina työttömyydestä on muodostunut yksi tärkeimmistä yhteiskunnallisista ilmiöistä. (Ihalainen & Kettunen 2006, 99)

Työttömyys voidaan jakaa useisiin eri lajeihin. Näitä ovat mm. luonnollinen työttömyys, kitkatyöttömyys, rakennetyöttömyys, kausityöttömyys, suhdannetyöttömyys sekä piilotyöttömyys. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

2.4.3 Työnhakija

Työnhakija on henkilö, joka on henkilökohtaisesti ilmoittautunut työ- ja elinkeinotoimistoon asiakkaaksi. Työnvälitystilastoissa työnhakijat jaetaan ryhmiin työllisyyslanteen mukaisesti. Näitä vaihtoehtoja ovat mm. työtön työnhakija, työssä oleva työnhakija, työllisyystoimenpitein sijoitettu työnhakija, työvoimakoulutuksessa oleva työnhakija, työvoiman ulkopuolella oleva työnhakija ja työttömyyseläkkeellä oleva työnhakija. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011)

2.4.3.1 Työtön työnhakija

Työttömäksi työnhakijaksi tulkitaan Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan työnhakijaksi ilmoittautunut henkilö joka on vaille työtä sekä käytettävissä työhön jossa työaika on vähintään puolet alan normaalista työajasta. Työttömäksi työnhakijaksi voidaan tulkita myös työtä vailla oleva henkilö joka odottaa sovitun työn alkamista. Työttömän työnhakijan tulee olla iältään 17-64 -vuotias sekä työkyinen ja työmarkkinoiden käytettävissä. Tilastollisesti työttömäksi katsotaan myös lomautetut jotka ovat henkilökohtaisesti ilmoittautuneet työ- ja elinkeinotoimistoon. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011; Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002)

2.4.3.2 Työssä oleva työnhakija

Työnhakija tulkitaan työssä olevaksi silloin, kun hän suunnittelee työpaikan vaihtoa, on työttömyysuhan alainen sekä työllistettynä olevat, jotka työssä ollessaan ovat edelleen työnhakijoina. Työnhakija, jolla on säännöllisesti vähintään yhtenä päivänä viikossa palkansaaajana, yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana tai vaihtoehtoisesti avustavana perheenjäsenenä 1/3 alan normaalista työajasta. Lisäksi työssä olevaksi voidaan katsoa työnhakija, joka on tilapäisesti pois työpaikastaan sairauden, loman, työriidan, huonon sään, koneiden rikkoutumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

2.4.3.3 Työvoiman ulkopuolella oleva työnhakija

Työnhakijan, joka ei ole työssä eikä käytettävissä kokopäivätyöhön katsotaan työvoiman ulkopuolella olevaksi työnhakijaksi. Hän voi olla esimerkiksi koulussa, opiskelemassa, varusmiespalveluksessa tai palkattomassa kotitaloustyössä, mutta myöhem-

mässä vaiheessa työhön käytettävissä. lisäksi tähän joukkoon kuuluvat työnhakijat jotka ovat määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä, sukupolvenvaihdoseläkkeellä, sekä vanhempainlomalla tai hoitovapaalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

2.4.3.4 Sijoitettu työnhakija

Työnhakija joka on työhallinnon toimenpitein sijoitettu. Hän voi olla esimerkiksi palkkatuella työllistetty, työharjoittelussa tai työelämävalmennuksessa oleva työnhakija. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

2.4.3.5 Työvoimakoulutuksessa oleva työnhakija

Työnhakija joka opiskelee työvoimakoulutuksessa, joka on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta sekä opiskelijalle maksutonta. Koulutukseen osallistuvalle maksetaan koulutuksen ajalta työttömyysetuutta sekä ylläpitokorvausta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

2.4.3.6 Työttömyyseläkkeellä oleva työnhakija

Työnhakija, jolle on myönnetty työttömyyseläke, pysyy työnhakijana reservissä siihen saakka kunnes hänellä alkaa varsinainen vanhuuseläke tai työkyvyttömyyseläke. Työttömyyseläkkeellä voi olla 1940-luvulla syntynyt yli 60-vuotias, jolle on maksettu peruspäivärahan tai ansiopäivärahan enimmäismäärä ja jolla on riittävä työhistoria. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

3 RYHMÄTOIMINTA TYÖVOIMAPOLITIIKAN VÄLINEENÄ

Ryhmäksi voidaan katsoa kun siihen osallistuu vähintään kolme henkilöä. Pienessä ryhmässä syntyy enemmän keskustelua kuin suuressa ryhmässä, jossa jäsenten välinen vuorovaikutus jää vähäisemmäksi. Ryhmä toimii ja pääsee tavoitteisiinsa parhaiten kun sen toiminta on riittävän hyvin suunniteltua, toteutettua. Toiminnallisen ryhmän tulee olla riittävää kestoltaan ja siinä on oltava käytettävissä riittävät ohjausresurssit. Se antaa myös erinomaiset mahdollisuudet vuorovaikutustaitojen opetteluun. Vertaisryhmässä harjoittelu on turvallista, koska muillakin on samoja ongelmia. Toinen toiseltaan oppiminen on yksi ryhmätoiminnan suurimpia etuja. (Toikka & Toikka 2006, 31 - 33)

Ryhmässä jokainen jäsen on vastuussa omasta osallistumisestaan ja omalta osaltaan ryhmän kokonaisuuden toimimisesta tavoitteiden suuntaisesti. Ryhmät ovat tavoitteiden ja tarpeiden suhteen erilaisia. Ryhmä voi olla avoin tai suljettu. Suljettu ryhmä kokoontuu ennalta määrätyn ajan, eikä se ota käynnistymisensä jälkeen yleensä enää uusia jäseniä mukaan. Suljettu ryhmä voi kuitenkin avautua tarvittaessa, jolloin uusia jäseniä voi tulla mukaan esimerkiksi poislähtevien tilalle. Avoimeen ryhmään voi liittyä mukaan milloin vain ja se voi kestoltaan määräytyä eri tilanteiden vaatimalla tavalla. (Toikka & Toikka 2006, 24 - 26)

3.1 Ryhmäpalvelut

Ryhmäpalvelut voidaan jakaa tiedottaviin, ohjauksellisiin ja itseohjautuviin ryhmiin. Tiedottavat ryhmät ovat esimerkiksi TE-toimistojen palvelujen esittelemistä työnhakija-asiakkaille työttömyyden alussa. Ryhmäkoko on iso ja kesto lyhyt, noin 1 tunti. (Työ- ja elinkeinotoimisto)

Ohjaukselliset ryhmät sisältävät työnhakuun, ammatinvalintaan ja koulutukseen liittyviä asioita, oman osaamisen kartoittamista sekä henkilökohtaisten suunnitelmien laatimista. (Työ- ja elinkeinotoimisto)

Itseohjautuvissa ryhmissä asiakkaat itse määrittelevät palvelutarpeensa ja ohjelmansa. Te - toimisto lähinnä käynnistää ryhmät ja tarjoaa tilat niiden toteuttamiselle. (Työ- ja elinkeinotoimisto)

3.2 Ryhmänohjaajan keinot

Motivointi on keskeisessä roolissa ryhmää ohjattaessa. Motivoituminen tarvitsee onnistuakseen tunteen että työnhakijan ongelma on ratkaistavissa. Työttömän tulee kokea, että ongelman ratkaisu on osa työnhakijan omaa roolia. Lisäksi tulee arvioida kyky ongelman ratkaisemiseksi. Näiden lisäksi tulee löytää usko ratkaisun löytymiseen. Tämän prosessin etenemiseen voivat vaikuttaa ratkaisevasti muut ihmiset kannustaen ja tukien. (Mäkitalo 1998, 8)

Ilman taitoa hakea työtä ei kuitenkaan pelkän motivaation voimalla onnistu, kuten ei työnhakutaidoillakaan ilman motivaatiota. Itsetunnon vahvistus ja aktiivisen roolin ot-

taminen sekä usein myös asennemuutos ovat avainasemassa työtä haettaessa. (Mäkitalo 1998, 9)

Ryhmän rooli on keskeinen. Ohjaajan tehtävänä on hyödyntää osallistujien tietoja ja taitoja ryhmäkeskusteluissa ja aivoriihissä ja muissa toiminnoissa. Ohjaajan ei tarvitse antaa valmiita vastauksia vaan ohjata ryhmä itse löytämään vastaukset. Osallistujat oppivat itse tunnistamaan taitonsa ja kykynsä sekä löytävät työnantajat, jotka heidän omaaviaan taitoja ja kykyjä tarvitsevat. Lisäksi he oppivat tuomaan esille taitonsa ja kykynsä sopivalla tavalla. Kokemusten perusteella ryhmässä syntyy usein vahva tukea antava ilmapiiri. Ohjaajan positiivinen palaute yhteisesti koko ryhmälle parantaa ilmapiiriä ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Mäkitalo 1998, 11 - 13)

Sosiaalinen tuki on osa ohjaajan roolia. Ohjaajan tulee saada osallistujat tuntemaan että ohjaaja näkee heidät myönteisesti juuri sellaisina kuin he ovat. Ohjaaja toimii mallina ja tukee osallistujien selviytymisponnisteluja. Yhteisesti annetun palautteen lisäksi myös henkilökohtainen palaute on tärkeää osa ohjaajan työtä. Perusteltu, konkreettinen ja ajallinen palaute on arvoltaan parasta. (Mäkitalo 1998, 11 - 13)

3.3 Työnhaun tehoryhmä

Ryhmätoimintana toteutetaan erilaista työnhakuvalmennusta, joka koostuu viikoittain toistuvista ryhmätapaamisista. Ryhmätoimintaa on suunnattu niin nuorille kuin vartuneemmillekin työnhakijoille. Kyseistä palvelua järjestetään työnhakijoille sekä Kotkassa että Haminassa useaan kertaan vuodessa.

Työnhaun tehoryhmässä työnhakija hakee itselleen työtä vetäjän ja muun ryhmän tukemana. Se on tarkoitettu työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaille, joilla on tavoitteena päästä työhön tai työelämävalmennukseen. Ryhmä kokoontuu kaksi kertaa viikossa kolme tuntia kerrallaan. Ryhmässä tarkistetaan työnhakusuunnitelmia, harjoitellaan työnhakua sekä työstetään työhakemus ja CV. Toiminta tapahtuu 3 - 6 hengen pienryhmässä, mutta asiakkaalla on mahdollisuus saada myös henkilökohtaista ohjausta. Tavoitteena on löytää asiakkaalle mieleinen työ- tai työelämävalmennuspaikka. Työnhaun tehoryhmä hakeudutaan TE- toimiston kautta. (Työnhaun tehoryhmä, Sotek-säätiö)

4 TYÖVOIMAPOLIITTISTEN TOIMENPITEIDEN SEURANTA

Työvoimapoliittisia toimenpiteitä ja niiden vaikutuksia seurataan eri tavoin. Vaikuttavuuden arviointi sekä tilastojen seuranta ovat molemmat osa tätä. Saatujen tulosten valossa tehdään erilaisia päätöksiä, minne rahat kohdennetaan ja mikä on toimintaa, joka tuottaa toivottua tulosta.

Työvoimapoliittisten toimenpiteiden kuten sosiaalipoliittistenkin toimien soveltuminen vaikuttavuuden arvioinnin kohteeksi koetaan usein hyvin hankalaksi. Tiedot toiminnan ja tuloksen välisistä syy-yhteyksistä ovat rajalliset, koska todelliset yhteydet ovat monimutkaisia. Tämän perusteella ei kuitenkaan voida katoa, että vaikuttavuuden arviointia olisi mahdoton tehdä. Panostamalla nykyistä enemmän vaikuttavuuden arvioinnin kehittämiseen, voitaisiin poistaa myös tavoitteista vallitsevia erimielisyyksiä. Lisäksi vaikuttavuuden arvioinnilla on paljon tarjottavaa myös yksilönäkökulmalle, koska on olemassa paljon sosiaalisia ongelmia, jotka ovat pelkästään sosiaalisia, eivät yksilöllisiä. (Dahler-Larsen 2005, 9- 10)

Vaikuttavuuden arvioinnissa on keskeistä mikä vaikuttaa mihinkin, miten, milloin ja millä edellytyksillä. Vaikuttavuus kuvaa tulosta, vaikutusta ja vaikuttamisen prosessia. Kun saadaan käsitys siitä, miten interventio tuottaa prosessin kautta tuloksen saadaan ratkaisu kysymykseen, joka on keskeinen suuressa osassa arviointityötä. Tämä kysymys on vaikutuskysymys. Vaikutuskysymyksessä on kyse syy-seuraussuhteesta. vaikutukset voivat olla esimerkiksi ennakoituja tai ennakoimattomia, myönteisiä tai kielteisiä ja tahallisia ja tahattomia. Ne voivat olla myös enemmän tai vähemmän paikallisia tai yleistettäviä. (Dahler-Larsen 2005, 7)

4.1 Työvoimapoliittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi

Työvoimapoliittiset toimenpiteet käsittävät muun muassa koulutuksia, kursseja, ryhmätoimintoja ja tukityöllistämisen eri muotoja, jotka eroavat sekä tavoitteiltaan että vaikutuksiltaan toisistaan. Toimenpiteillä pyritään parantamaan yksilön sijoittumista työmarkkinoille sekä vastaavasti helpottamaan yritysten rekrytointiongelmia.

Aina tavoitteena ei ole suoraan avoimille työmarkkinoille siirtyminen vaan joskus on tarpeellista useiden eri toimenpiteistä koostuvan kokonaisuuden toteuttaminen, jolla

pidemmällä aikavälillä pyritään yksilön työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 4)

Vaikuttavuuden arvioinnissa keskeisenä kysymyksenä on: mikä vaikuttaa mihinkin, miten, milloin ja millä edellytyksillä. Ratkaisevaa vaikuttavuuden arvioinnissa on prosessin ja tulosten yhdistäminen eikä tarkastella vain toista niistä. Vaikutuskysymys on keskeinen osa arviointityötä, ja siinä on kyse, siitä missä määrin saavutetut tulokset ovat toteutetun intervention tuottamia. Silloin kun kysymys esitetään tulosten syy-seuraussuhteesta, on kysymys vaikutuskysymyksestä. Vaikutukset voivat olla erilaisia, kuten ennakoituja tai ennakoimattomia, myönteisiä tai kielteisiä. Ne voivat olla myös tahallisia tai tahattomia sekä ne voivat olla enemmän tai vähemmän paikallisia tai yleistettäviä. (Dahler-Larsen 2005, 7)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksia arvioitaessa tutkimusaineistona käytetään esimerkiksi ns. FLEED-aineistoa (Finnish Longitudinal Employer-Employee Data), se on Tilastokeskuksen aineisto joka käsittää henkilötietojen ohella myös työnantajatietoja. Tämä aineisto soveltuu suuren kokonsa ja tietopohjansa ansiosta hyvin käytettäväksi toimenpiteiden vaikutusten ei-kokeellisessa arvioinnissa. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 10)

Koska kuitenkin työvoimapolitiittisten toimenpiteiden työllisyysvaikutusten arviointi on osoittautunut ei-kokeellisissa tutkimuksissa hyvin hankalaksi, on yleisemmin käytössä ns. matchingmenetelmät eli kaltaistamismenetelmät. Kaltaistamismenetelmissä on tarkoitus verrata kahta eri ryhmää ja etsiä toimenpiteeseen osallistuneille mahdollisesti useita eri vastinpareja henkilöistä, jotka eivät ole toimenpiteeseen osallistuneet, mutta ovat taustaominaisuuksiltaan mahdollisimman samankaltaisia osallistujiin nähden. (Hämäläinen & Tuomala, 16 - 17)

4.2 Tilastojen seuranta

Työministeriö laatii omien rekisteriensä pohjalta seurantatilastoja siitä, mikä on työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden tilanne kolme kuukautta niiden päättymisen jälkeen. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden seurantajärjestelmän koko laaja aineisto löytyy intranetin kautta TEM:n ja ELY-keskusten käyttöön.

Ongelmana näiden tilastojen seurannassa on, että työhallinnon rekistereihin ei kirjaudu luotettavaa tietoa osallistujien työllistymisestä. Erilaisissa tutkimuksissa selvitetään tätä puuttuvaa tietoa käyttämällä laajaa tutkimusaineistoa, johon on yhdistetty tietoja muistakin rekistereistä. (Aho & Koponen 2007, 1)

Työvoimapolitiikan aktiivitoimenpiteisiin osallistuneiden työllistymistä on seurattu jo vuodesta 2005 lähtien. Siihen on käytetty tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston rekistereihin perustuvaa seurantajärjestelmää, josta määritellään toimenpiteillä olleiden työmarkkina-asema kolme ja kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisen jälkeen. Tällä rekisteriseurannalla löydetään toimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille työllistyneiden lisäksi myös työttömiksi työnhakijoiksi palanneet tai uudelleen jollekin toimenpiteelle sijoitetut, samoin kuin ne jotka ovat siirtyneet opiskelemaan, asepalvelukseen tai eläkkeelle. (Aho & Koponen 2007, 4).

5 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Kotka - Haminan seutukunnalla vahvoina toimijoina on sekä satama että teollisuus. Näiden toimintojen jatkuvuus ja kilpailukykyisyys ovat jatkuvasti otsikoissa ja siksi ne pitävät alueen työllisyystilannetta epävarmana.

Globalisaatio ja tuotantorakenteen muutokset saattavat aiheuttaa odottamattomia, äkillisiä ja mittavia uhkia alueiden kehitykselle erityisesti silloin, kun jokin toimiala vähentää merkittävästi työpaikkoja alueella tai lopettaa tuotantoyksikkönsä kokonaan.

Kotka - Haminan seutukunta on ollut äkillisen rakennemuutoksen alue 5.12.2007 lähtien. Tällöin Stora Enson Summan tehdas lopetettiin Haminassa. Samoihin aikoihin satamaoperaattori Steveco Oy siirsi Haminan toimintonsa Kotkaan ja vähensi huomattavan määrän Haminassa työskennelleitä työntekijöitään.

Kotka - Haminan seudulla toimii Kotkan työ- ja elinkeinotoimisto jolla on toimipaikat Kotkassa ja Haminassa. Lisäksi Kotkan TE-toimiston alaisuuteen kuuluu Kotkan-Haminan seudun työvoiman palvelukeskus Väylä, jolla on myös toimipaikat Kotkassa ja Haminassa. Kotkan TE-toimiston toiminta-ajatuksena on tarjota laadukkaita työvoimapalveluita tehokkaasti ja taloudellisesti työnantajien ja työnhakijoiden tarpeisiin sekä samalla varmistaa alueellaan osaavan työvoiman saatavuus sekä ehkäistä rakennetyöttömyyttä. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011)

6 TYÖNHAUN TEHORYHMÄ HAMINASSA 2008

Tähän tutkimukseen liittyvän Työhaun tehoryhmän järjesti syys - joulukuussa 2008, silloinen Kotka - Haminan seudun työvoimatoimisto. Ryhmä kokoontui Haminan toimipisteen tiloissa tiistai sekä keskiviikko iltapäivisin 3 - 4h / kerta ja osallistujia 1 - 6 per kerta.

Osallistujat olivat satunnaisesti mukaan ohjattuja erityisohjausta jostakin syystä tarvitsevia työnhakija-asiakkaita. Mitään vaatimuksia iän, koulutuksen, työttömyyden jne. suhteen ei ollut, riittäväksi perusteeksi osallistumiseen katsottiin työnhakijaksi kirjautuminen. Osallistujia ryhmään ohjasivat kaikki virkailijat, mutta mukaan pääsi myös he jotka olivat siitä muuten kuulleet tai nähneet ilmoituksen ja sitä kautta innostuneet osallistumaan. Ryhmään osallistuminen oli vapaaehtoista, ja siellä pyrittiin etsimään soveltuvaa jatkoa jokaiselle henkilökohtaisen tarpeen mukaisesti. Ryhmässä pohdittiin jokaisen henkilökohtaisia etenemis- ja työllistymismahdollisuuksia, päivitettiin hakupapereita, etsittiin konkreettisesti työ-, opiskelu- ja harjoittelupaikkoja. Osallistujat kävivät ryhmässä 1 - 10 kertaa henkilökohtaisen tarpeen mukaan.

7 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Samankaltaisia tutkimuksia etsiessäni löysin useita työhallinnon julkaisuja, joissa on tutkittu työvoimakoulutusten ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden toimivuutta ja vaikuttavuutta. Koska rahaa näihin työllistymistä edistäviin palveluihin käytetään paljon, pyritään niiden vaikuttavuutta myös seuraamaan laajalti. Näistä mainittakoon mm. seuraavat joita esittelen hieman tarkemmin.

TEM- analyysijä 34/2011, Työvoimapolitiittisilta toimenpiteillä sijoittuminen vuonna 2009. on Ilkka Niron ja Paula Sadarin selvitys, jossa on tarkasteltu Tilastokeskuksen työllisyysrekisterin pohjalta työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittumista. Tässä selvityksessä sijoittumistiedot on poimittu kolme ja kuusi kuukautta toimenpiteen päättymisestä. Tämä tutkimus on hyvin laaja, siinä on tiedot poimittu 144 700 eri toimenpidejakson päätyttyä. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty vuodelta 2009, jolloin talouden taantuma oli osaltaan vaikuttamassa toimenpiteiltä sijoittumiseenkin. Vastaavaa seuranta on tehty jo vuodesta 2005. Näissä kuten tässäkin tutkimuksessa

on havaittu, että sijoittuminen toimenpiteiltä riippuu paljon alueen työllisyysilanteesta sekä siitä keihin aktiivitoimenpiteitä kohdennetaan. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu tilannetta sekä valtakunnallisesti että alueittain. Tuloksista voidaan huomata että esimerkiksi nuoriin alle 25-vuotiaisiin kohdennettu työharjoittelu ei ole tuottanut toivottua tulosta. (Nio & Sardar 2011, 1).

Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II on Työpoliittinen tutkimus-sarjan 324 nide, jonka ovat tehneet Simo Aho ja Hannu Koponen. Tutkimuksessa on käytetty rekisteriaineistoa vuosilta 2002 - 2005. Tässä tutkimuksessa on yhdistetty eri hallinnollisten rekistereistä saatua tietoa. Näillä tiedoilla on voitu saada luotettavampaa ja laajempaa tietoa, kun pelkästään työhallinnon tilastojen kautta. Tässä tutkimuksessa on tarkastelujaksot 3 kuukautta toimenpiteen päättymisestä mutta myös pidempi aikaväli aina 24 kk toimenpiteen päättymisestä. Tämän tutkimuksen tuloksista selviää, että kun tarkastelujaksoa pidennetään, työttömien osuus vähenee ja sekä työllistyneiden että työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden osuus kasvaa. Lisäksi tässä tutkimuksessa selvitettiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin toistuvasti osallistumista. Siinä lähtökohdaksi oli valittu viimeinen 2002 päättynyt toimenpide, jota tarkasteltiin miten yleistä oli tätä aikaisempi toimenpiteisiin osallistuminen. Tuloksista selvisi, että toistuva osallistuminen eri työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin on yleistä. (Aho & Koponen 2007, 1-2)

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi on Kari Hämäläisen ja Juha Tuomalan tekemä tutkimus vuodelta 2006. Tutkimus kuuluu työpoliittisen tutkimus-sarjaan ollen nide 315. Tämä tutkimus perustuu ei-kokeellisiin menetelmiin. Tutkimusaineistona on käytetty ns. FEED-aineistoa, joka on tarkoitettu Tilastokeskuksen omien tutkimuksien ja selvityksien välineeksi. Se perustuu linkitettyihin työntekijä- ja työnantajarekistereihin. Tämän saadun aineiston perusteella on arvioitu työttömyyden eri vaiheissa aloitettujen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksia ja näitä on arvioitu pitkällä aikavälillä. Tarkastelun kohteena on ollut työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus sekä tukityöllistäminen. Tuloksista selviää että tehokkaimpia toimenpiteitä ovat olleet ammatillinen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityiselle sektorille tapahtuva tukityöllistäminen. (Hämäläinen & Tuomala 2006, 1, 10)

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

8.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää yhden lyhytkestoisen työnaikuryhmän osallistujien sijoittumista työhön tai työllisyyttä edistäviin toimenpiteisiin. Lisäksi halutaan selvittää mikä osallistujan tilanne on pitkällä aikavälillä katsottuna sekä selvittää, millainen osallistuja hyötyy tällaisesta ryhmästä eniten. Näiden lisäksi pyritään kartoittamaan osallistujien omaa näkemystä ryhmätoiminnan hyödyistä ja siihen osallistumisen mielekkyydestä.

Tutkimuskysymys:

Miten osallistujat ovat sijoittuneet ja mikä hyöty ryhmään osallistumisesta on ollut?

Tässä tutkimuksessa ei suoranaisesti tutkita vaikuttavuutta mutta mukana on vaikuttavuuden arviointiin liittyviä elementtejä. Kuten vaikutuskysymyksessä on kyse syy-seuraussuhteesta, niin on tässäkin tutkimuksessa. Seuraukset voivat olla ennakoituja tai ennakoimattomia, myönteisiä tai kielteisiä, tahallisia tai tahattomia. Ne voivat olla myös enemmän tai vähemmänpaikallisia tai yleistettäviä. (Dahler-Larsen 2005, 7)

8.2 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi

Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tuntumaa siihen, miten lyhytkestoiseen ryhmätoimintaan osallistuminen vaikuttaa työnhakijoiden työllistymiseen pitkällä aikavälillä. Halutaan selvittää, onko useimmiten seurannassa käytetty 3 kuukauden seuranta riittävä, vai olisiko tarpeellista seurata osallistujien sijoittumista pidemmällä aikavälillä? Osallistujien tilannetta on seurattu rinnakkain sekä 3 kk että 24 kk ryhmän päättymisestä.

Tutkimusmenetelmiksi on valittu sekä kvalitatiivinen eli laadullinen että kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus toisiaan täydentämään. Tässä tutkimuksessa selvitetään, mitä tuloksia ryhmään osallistujien työllisyystilanteessa on saatu sekä selvitetty millainen osallistuja on ryhmään osallistumisesta parhaiten hyötynyt. (Hirsjärvi ym. 2009, 136)

Kohderyhmäksi on valittu kokonaisotantana kaikki tutkittavaan ryhmään kuuluvat. Tilastollisen seurannan osalta se on selkeä valinta ja postikyselystä jo etukäteen tiedettiin, että vastausprosentti ei tällaisissa kyselyissä ole suuri. Postikyselyn etu tässä oli, että vastaajien anonymiteetti säilyi sekä tavoitettavuus oli näin vuosienkin jälkeen hyvä.

Tilastollinen aineisto kerättiin työhallinnon URA-ohjelmasta poimien erikseen jokaisen asiakkaan taustatiedot ja sijoittumistiedot. Taustamuuttujat valittiin sen mukaan, mitä asiakastiedoista löytyy. Osallistujista kerättiin perustiedot ikä ja sukupuoli ja tämän lisäksi työnhaun ja työllistymisen kannalta katsottiin oleellisiksi koulutus, ammatti sekä työkokemuksen pituus. Lisäksi seurattiin osallistumiskertojen vaikutusta jatkon suhteen. Seurantatiedot poimittiin yksittäin jokaisen asiakkaan tiedoista määrätynä aikana ryhmän päättymisestä. Seurantatiedot poimittiin tässä tutkimuksessa käytettyjä 3 kk ja 24 kk laajemmin, koska näin saatiin yleiskuva siitä, miten tilanne on kehittynyt ryhmän alkamisesta tarkastelujakson loppuun asti. Pelkät laajemman tutkimuksen kohteeksi valitut ajanjaksot eivät olisi antaneet yhtä selkeää kuvaa sijoittumisesta.

Kokemuksellinen asiakkailta kerätty tieto on tehty lomaketutkimuksena laajentamaan ja tukemaan tätä tutkimusta. Ensimmäisestä postikyselystä saadut vastaukset on koottu yhteen ja ryhmitelty vastausten samankaltaisuuden perusteella omiksi joukoikseen. Toisen postikysely tuloksista on laskettu keskiarvot ja tehty päätelmät pääasiassa niiden mukaan.

Ensimmäisessä postikyselyssä (liite 1) kysytään osallistujien yleistä tyytyväisyyttä ryhmään osallistumisesta. Tällä pyritään selvittämään osallistujien yleistä kokemusta ryhmästä. Kysymys on muotoiltu niin, että se ei vaadi vastaajalta suuria ponnistuksia vaan pelkkä rasti janalla riittää vastaukseksi. Tämän lisäksi kysytään, mitä hyötyjä ryhmä on osallistujille tuonut sekä vinkkejä jatkon suunnitteluun niin kouluttajalle kuin TE - toimistollekin. Näillä kysymyksillä halutaan saada tietoa siitä miten jatkossa voidaan parantaa palvelun laatua sekä tehostaa siihen ohjausta.

Toisessa postikyselyssä (liite 2) kysyttiin osallistujien kokemuksia pidemmän ajan kuluessa. Kysyttiin ryhmän vaikutusta osallistujan työnhakutaitoihin ja valmiuksiin, työnhakuaktiivisuuteen sekä vaikutusta sosiaaliseen aktiivisuuteen. Kaikkiin kysymyksiin on pyydetty vastaus laittamalla rasti janalle siihen kohtaan, mikä osallistujan

oma tunne on. Ryhmän vaikutuksia osallistujan työnhakutaitoihin, valmiuksiin ja aktiivisuuteen on kysytty koska se on tällaisen ryhmätoiminnan pääasiallinen tarkoitus. Pyrkimys on saada osallistujat mahdollisimman aktiivisiksi ja kykeneviksi hakemaan työtä omatoimisesti. Lisäksi kysyttiin ryhmän vaikutusta osallistujien sosiaaliseen aktivoitumiseen, koska monelle työttömälle jo tällainen pieni toiminta voi olla ensiaskele kotoa pois muiden ihmisten pariin. Koska kysely tehtiin näin pitkän ajan kuluttua, pyrittiin vastaaminen tekemään mahdollisimman helpoksi ja kysymykset selkeiksi.

Työssä on hyödynnetty SPSS- tilastollisen analyysin ohjelmaa sekä Excel- taulukoita. Tutkimus koostuu havaintoyksiköistä, muuttujista ja muuttujien arvoista. Havaintoyksiköt ovat tutkimuksen kohteita joita tutkimuksessa analysoidaan. Muuttujat kuvaavat ominaisuuksien muutosta havaintoyksikössä, jolloin ne ominaisuuden jotka eivät muutu ovat vakioita. Muuttujien arvot ovat tulosta mittaamisesta.

Tulosten analysointiin tässä tutkimuksessa on käytetty osalta sisällönanalyysiä, jolla tarkoitetaan aineiston tarkastelua erittelyn, yhtäläisyyksien ja erojen etsimisen sekä tiivistämisen avulla. Analysointi tapahtuu kolmivaiheisesti niin, että ensin pelkistetään, sitten ryhmitellään ja lopuksi luodaan teoreettiset käsitteet.

Yleensä kaikki empiirinen, numeerisessa muodossa käsiteltävä tutkimusaineisto käsitellään tilastollisesti. Tilastollisen analysoinnin tein määrällisellä analyysillä, jossa pyrin selvittämään erilaisia syy-seuraussuhteita, ilmiöiden välisiä yhteyksiä numeroiden ja tilastojen avulla. Tavoitteena on antaa kokonaiskuva aineistosta ja löytää muuttujien arvojen merkitsevyyden merkitys tutkimuksen kannalta.

Kuvauksen tasolla tarkoitetaan aineiston määrällisen analyysin kannalta katsoen, että kehittämistehtävää kuvaillaan tilastollisin tai graafisin keinoin. Kuvauksen tasolla pyytessä kysymykseen tulevat muuttujina olevan aineiston luokittelu, jakautuminen ja ristiintaulukointi.

Luokitteluasteikkoa käyttäen ilmoitetaan tapausten lukumäärät, jolloin niistä voidaan todeta, kuinka monta tapausta kuuluu kuhunkin luokkaan. Jakaumat esitetään lukumäärinä ja prosentteina. Aineiston ristiintaulukointi on perusmenetelmä tutkimusaineiston käsittelyssä. Sen avulla voidaan kuvailla tuloksia ja kartoittaa alustavasti vaikutussuhteita. Ryhmien välisten erojen vertailulla halutaan tietää, ovatko tutkimusaineistossa olevat ryhmien väliset erot todellisia vai näennäisiä.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimukseen käytetty työhallinnon tilastoista saatu tieto ja osallistujien taustoihin liittyvä tieto on luotettavaa. Vastaajien subjektiiviset kokemukset, jotka he ovat päässeet antamaan postikyselyn avulla, on katsottava totuudenmukaisiksi ja luotettaviksi. Vastaajien anonymiteetti säilyi, eikä kenenkään ole tarvinnut kaunistella vastauksiaan sen vuoksi, että siitä voisi olla heille jatkossa jotakin haittaa tai hyötyä. Koska osa jätti postikyselyihin vastaamatta, ei tältä osin vastauksia voida kuitenkaan yleistää koko ryhmään vaan ainoastaan kyselyyn vastanneisiin.

8.4 Tutkimuksen toteutus

Tähän tutkimukseen ja sen luonteeseen liittyen kokonaisotanta oli selkeä ja mielestäni hyvä valinta. Ryhmään osallistui yhteensä 29 henkilöä jotka olivat iältään välillä 18 - 62 vuotta. Lähtötilanne oli suurimmalla osalla työttömyys, mutta mukaan mahtui myös mm. työpaikan vaihtaja sekä kotiäiti.

Muuttujina on osallistujien ikä, sukupuoli, koulutus, ammatti, työkokemus, osallistumiskertojen lukumäärä, lähtötilanne ja ryhmän päättymisen jälkeinen tilanne sekä tilanne 3, 6, 12 ja 24 kk ryhmän päättymisen jälkeen. Ikä jaettiin niin että omansa muodostivat alle 25 vuotiaat, 25 - 50 vuotiaat ja yli 50 vuotiaat. Osallistujan tilanne voi olla sekä ennen että jälkeen ryhmän: työtön, työssä, sijoitettu, työvoimakoulutus, muu koulutus, työvoiman ulkopuolella, muu tai ei tietoa.

Kyseinen v. 2008 kokoontunut ryhmä oli osa yhtä työharjoitteluani ja näin osittain minulle entuudestaan tuttu. Tutkittava ryhmä oli lajiaan ensimmäinen Haminassa järjestetty ja toimin sen vastuuhenkilönä työhallinnon puolelta.

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää normaalia seurantaa laajemmalla ja pidemmällä aikavälillä, miten osallistujat ovat työllistyneet ryhmän jälkeen. Myös osallistujien omia tuntemuksia ryhmän vaikutuksista kysyttiin sekä heti ryhmän päätyttyä että n. 2 vuotta ryhmän jälkeen.

Tutkimus tehtiin, jotta voitaisiin mahdollisimman hyvin vastata työllistymistä edistäviin tarpeisiin. Tutkimuksen tuloksia voi myöhemmässä vaiheessa hyödyntää sekä ryhmiä järjestävä osapuoli että ryhmiä ostava osapuoli.

Tavoitteena jatkossa on siis tarjota ja hankkia mahdollisimman työllistymistä ja sosiaalista aktivoitumista edistävää koulutusta ja kohdentaa se oikealle asiakasryhmälle.

Työhaun tehoryhmä toteutettiin loppuvuodesta 2008. Ryhmän päätyttyä toteutettiin asiakaskysely (liite 1). Keväällä 2010 sovittiin opinnäytetyön tekemisestä ja aiheelle haettiin vahvistus. Tutkimuslupa ja sopimus tutkimuksen tekemisestä tehtiin keväällä 2011. Alkuvuodesta 2011 toteutettiin uusi asiakaskysely (liite 2) ryhmään osallistuneille, ja opinnäytetyön tutkimussuunnitelman esittelin tutkimussuunnitelmaseminaarissa huhtikuussa 2010.

Asiakaskyselyt postitettiin osallistujille ja mukana seurasi palautuskuori, jonka postimaksu oli valmiiksi maksettu. Tutkimuksessa on käytetty kokonaisotantaa koska näin saadaan mahdollisimman kattavaa tietoa.

Tilastollista aineistoa kerättiin osallistujien tilanteesta työhallinnon tilastoista URA-ohjelmaa hyödyntäen. Ensimmäisen ryhmän päättymisen jälkeen tehdyn postikyselyn tiedot poimittiin työhallinnon arkistoista ja koottiin yhteen.

SPSS -taulukkoon kirjattiin työhallinnon URA-ohjelmasta saadut seurantatiedot. Tämän tiedon kirjasin lopulliseen muotoonsa kevään 2011 aikana. Aineiston analysoinnin aloitin elokuussa 2011, jolloin myös opinnäytetyön muut osat kirjasin lopulliseen muotoonsa. Kaikki vastauslomakkeet ja muut opinnäytetyötä varten kerätyt tiedot ja tiedostot hävitetään tietoturvaohjeiden mukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

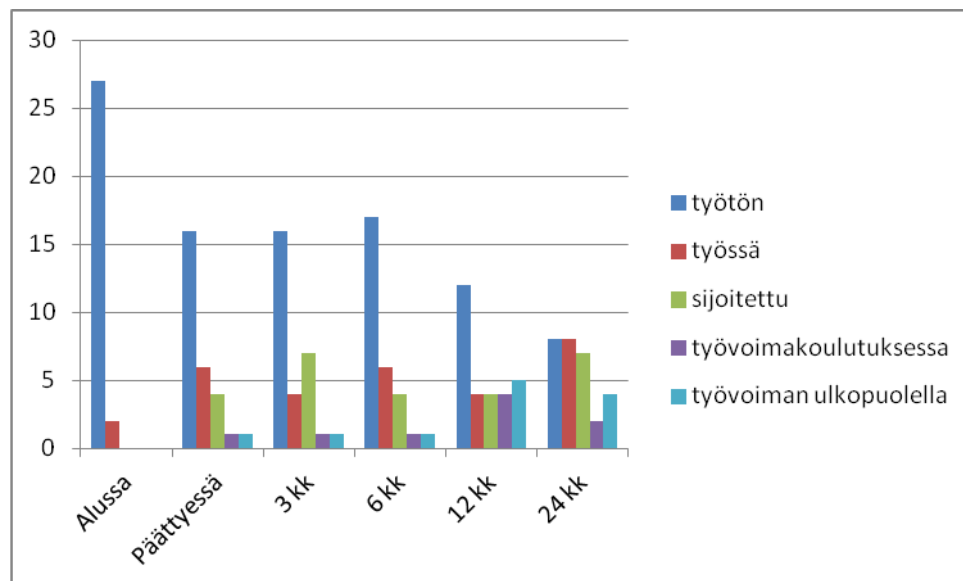
9 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Koska työhallinnossa osallistujien tilannetta yksittäisen ryhmän tai toimenpiteen jälkeen seurataan pääasiassa 3 kuukautta toimenpiteen jälkeen, on tässä otettu toiseksi vertailukohdaksi pitkä aikaväli, 24 kuukautta ryhmän päättymisestä. Lisäksi on haluttu selvittää, onko jokin erityinen taustavaikuttaja sellainen, joka olisi hyvä huomioida, kun työnhakijoita ohjataan tällaiseen ryhmään.

9.1 Työhaun tehoryhmän osallistujien sijoittuminen

Ryhmän alkaessa kahta osallistujaa lukuun ottamatta kaikki olivat työttöminä. Ryhmän päätyttyä enää 55,2 % oli työttömänä. Työllistynyt oli 20,7 % osallistujista. Osa oli työttömyyden ja työllisyyden välimaastossa sijoitettuna työllisyystoimenpitein, aloittanut työvoimakoulutukseen tai siirtynyt jostain syystä työvoiman ulkopuolelle.

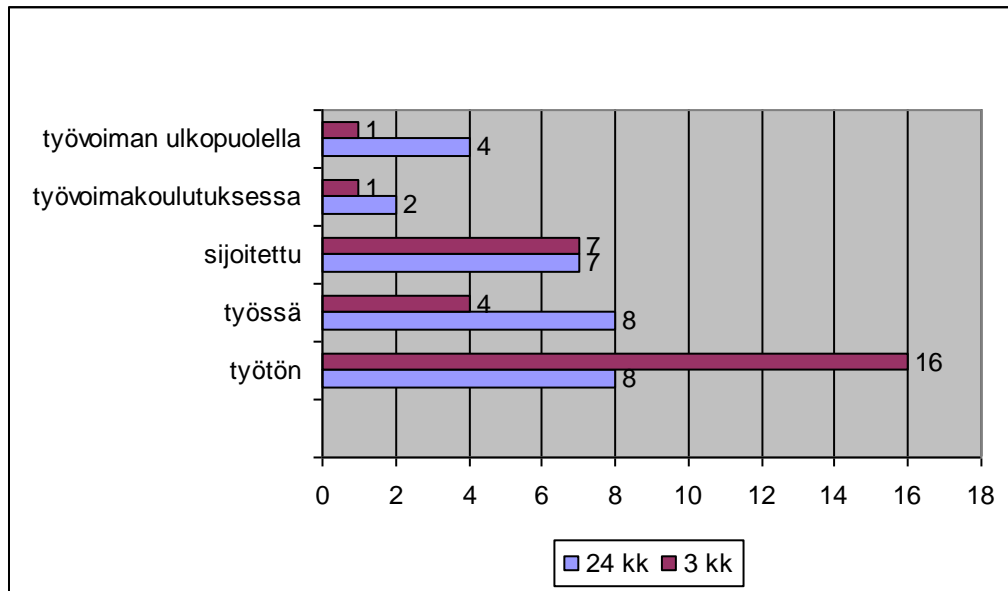
Kuvasta 1 voi nähdä, miten osallistujat ovat sijoittuneet eri ajanjaksoilla tehdyn seurannan mukaan.



Kuva 1. Osallistujien sijoittuminen eri ajanjaksoittain ryhmän päättymisestä

Tässä tutkimuksessa erityisseurannan kohteeksi on valittu 3 kk ja 24 kk ryhmän päättymisestä. Tulevissa taulukoilla ja kuvissa seurannat on tehty näiden kahden eri ajanjakson välille.

Kuvasta 2 voidaan nähdä ryhmään osallistuneiden sijoittuminen ja eri ajanjaksojen välinen ero sijoittumisessa.



Kuva 2. Sijoittuminen 3 kk ja 24 kk tyhmän päättymisestä

9.2 Seuranta eri taustatekijöiden mukaan

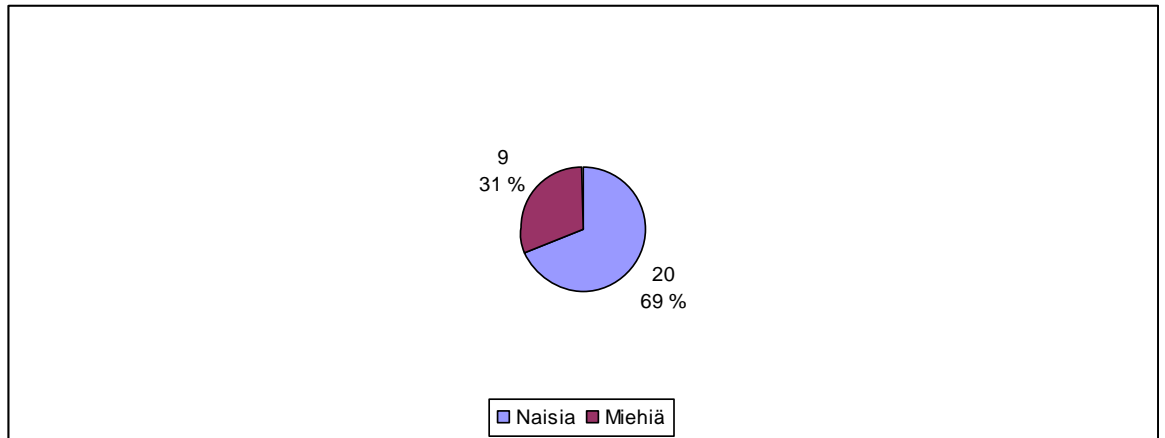
Toimenpiteiden vaikuttavuuden kannalta ratkaisevaa on niiden kohdistaminen. Seurannan kannalta on siis oleellista myös kohdistamisen tarkastelu. Osovasti kohdennettu toimenpide on vaikuttava, kun taas väärin kohdistettu ei ole.

Koska tavoitteen toteutumiseen vaikuttavat seurannan kohteena olevan toimenpiteen lisäksi monet muutkin seikat, emme voi päätellä toimenpiteen vaikuttavuutta suoraan siitä, onko toimenpiteelle asetettu tavoite saavutettu toimenpiteen jälkeen. Vaikuttavuudessa tarkoittaa sitä, että toivottu tulos on saavutettu nimenomaan toimenpiteen ansiosta, eikä jostakin siitä riippumattomasta syystä. Kohdistamisen tavoitteena on selvittää keihin tästä osallistujaryhmästä toimenpidettä kohdistetaan ja keihin ei, milloin toimenpiteitä kohdistetaan ja mitä toimenpiteitä kohdistetaan keihin missäkin vaiheessa. (Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen 2008, 9 - 11)

Tässä tutkimuksessa on taustamuuttujiksi valittu seuraavat osallistujien taustatiedot: ikä, sukupuoli, ammatti, työkokemus, koulutus pohja sekä ryhmään osallistumiskertojen lukumäärä. Näiden taustatietojen avulla pyritään selvittämään mahdollisimman hyvin mitkä taustatekijät omaava henkilö hyötyy parhaiten osallistumisesta tällaiseen lyhytkestoiseen ryhmään.

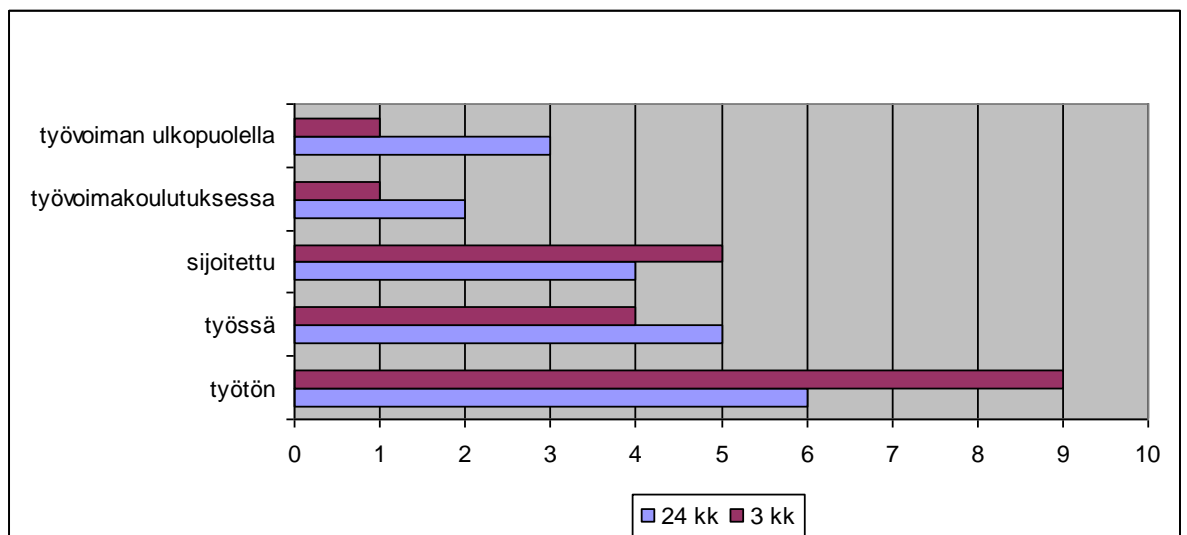
9.2.1 Seuranta sukupuolen mukaan

Osallistujista 69 % (20) oli naisia ja 31 % (9) miehiä (kuva 3). Tilastoista saatujen tulosten mukaan 3 kuukauden kuluttua ryhmän päättymisestä miehistä enää 77,8 % (7) oli työttömänä ja naisista 45 % (9). Tarkastelujakson pidetessä nähdään, että 24 kuukauden jälkeen tilanne oli niin, että miehistä 22,2 % (2) oli työttömänä, eikä naisista-kaan enää tässä vaiheessa ollut kuin 30 % (6) työttömänä.

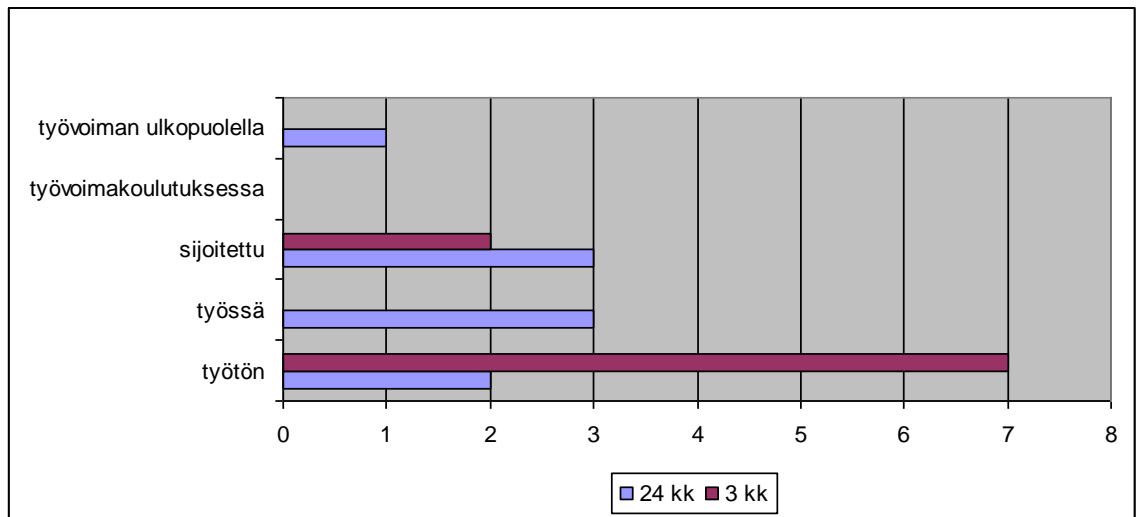


Kuva 3. Ryhmän osallistujat sukupuolen mukaan jaettuna

Seuraavista kuvista 4 ja 5 voidaan tarkemmin katsoa, miten osallistujat olivat sukupuolen mukaan jaoteltuna sijoittuneet.



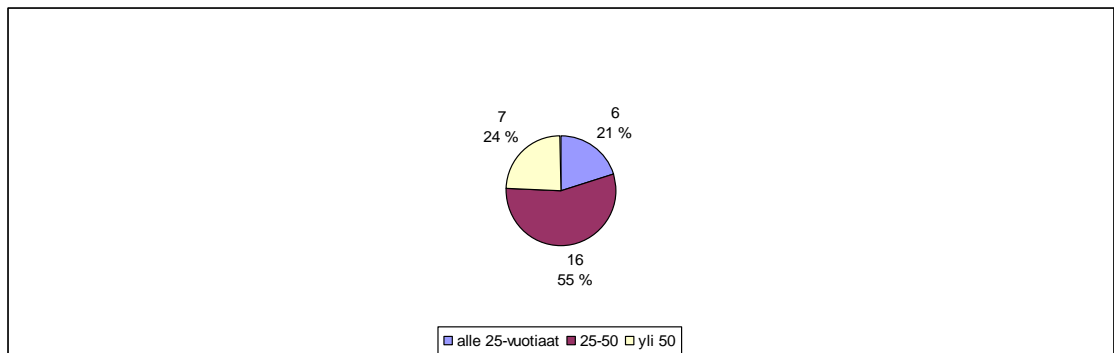
Kuva 4. Naisten sijoittuminen 3 kk ja 24 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 5. Miesten sijoittuminen 3 kk ja 24 kk ryhmän päättymisestä

9.2.2 Seuranta iän mukaan

Osallistujat oli jaettu ikäryhmiin alle 25-vuotiaat, 25- 50-vuotiaat sekä yli 50-vuotiaat (kuva 5). Osallistujia oli ryhmästä alle 25-vuotiaat 21 % (6), joista 100 % (6) oli työttömänä ryhmän alkaessa. 25 – 50 -vuotiaita osallistujia oli 55 % (16), joista 87,5 % (14) oli työttömänä ryhmän alkaessa. Yli 50-vuotiaista osallistujista kaikki 100 % (7) olivat ryhmän alkaessa työttömänä.



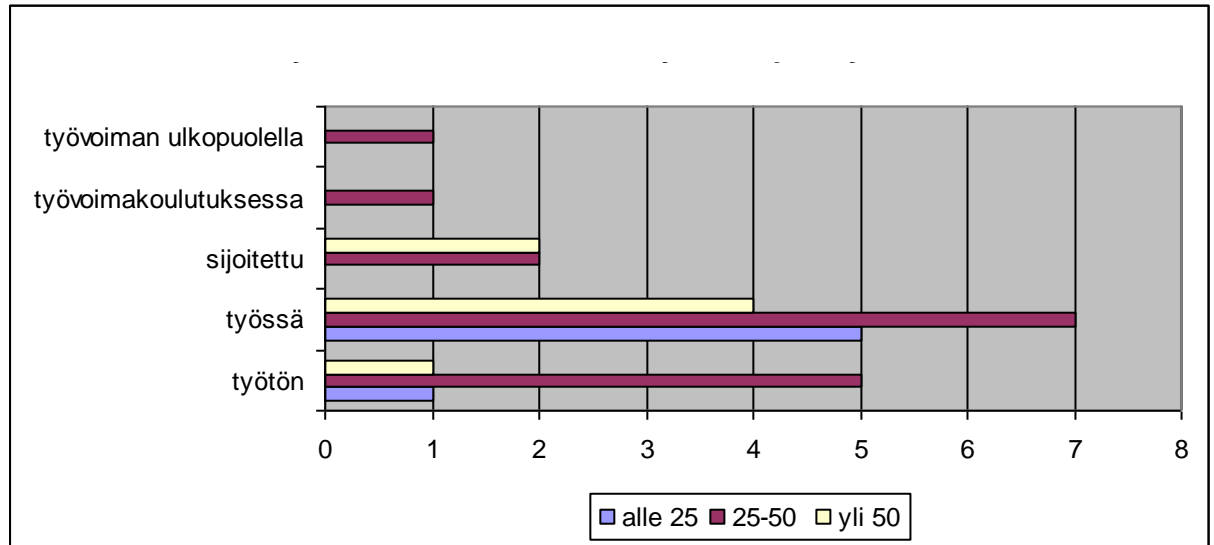
Kuva 6. Osallistujat ikäryhmittäin jaettuna

Kolmen kuukauden kuluttua alle 25-vuotiaista työttömänä oli 17 % (1) ja työssä 83 % (5). 25–50-vuotiden ryhmästä työttöminä oli 31 % (5), työssä 44 % (7), sijoitettuna 13 % (2), työvoimakoulutuksessa 6 % (1) ja 16 % (1). Yli 50-vuotiaista työttöminä oli 14 % (1), työssä 57 % (4) ja sijoitettuna 29 % (2).

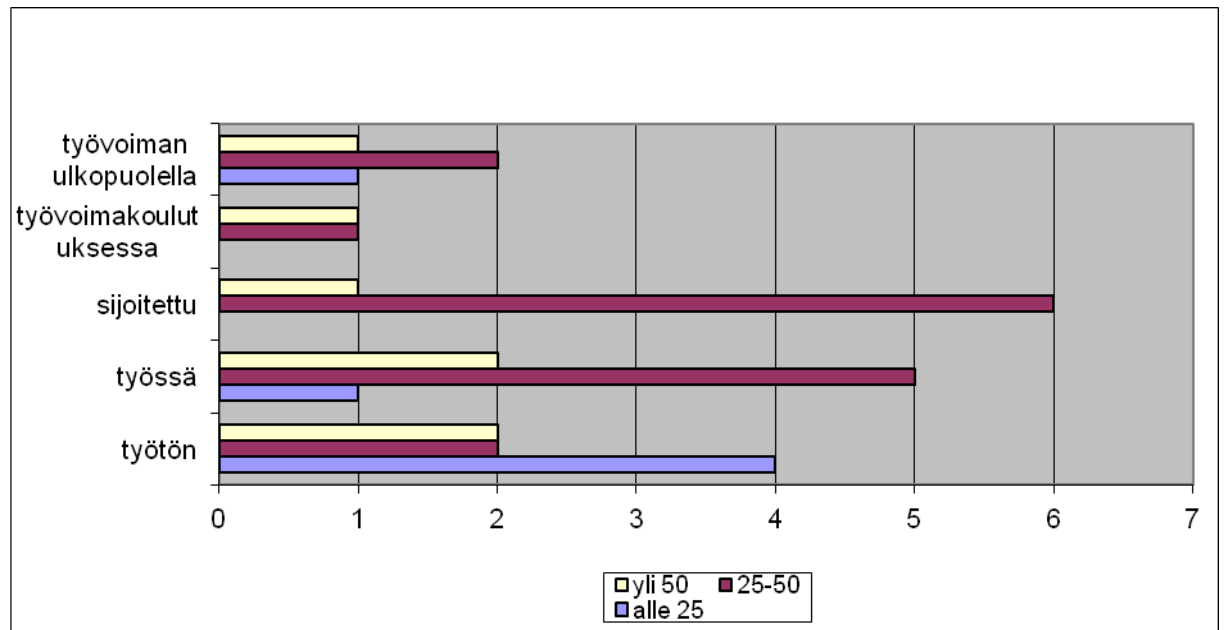
24 kuukauden seurannassa tilanne oli alle 25-vuotiaiden kohdalla niin että työttömänä oli 66 % (4), työssä 17 % (1) ja työvoiman ulkopuolella 17 % (1) osallistujista.

25–50-vuotiaista työttömänä oli 13 % (2), työssä 31 % (5), sijoitettuna 37 % (6), työvoimakoulutuksessa 6 % (1) ja työvoiman ulkopuolella 13 % (2). Yli 50-vuotiaitten ryhmässä työttömänä oli 29 % (2), työssä 29 % (2), sijoitettuna 14 % (1), työvoimakoulutuksessa 14 % (1) ja työvoiman ulkopuolella 14 % (1).

Seuraavista kuvista 7 ja 8 voidaan nähdä, miten osallistujat ovat sijoittuneet eri ikäryhmittäin ja ajanjaksoittain ryhmän päättymisestä.



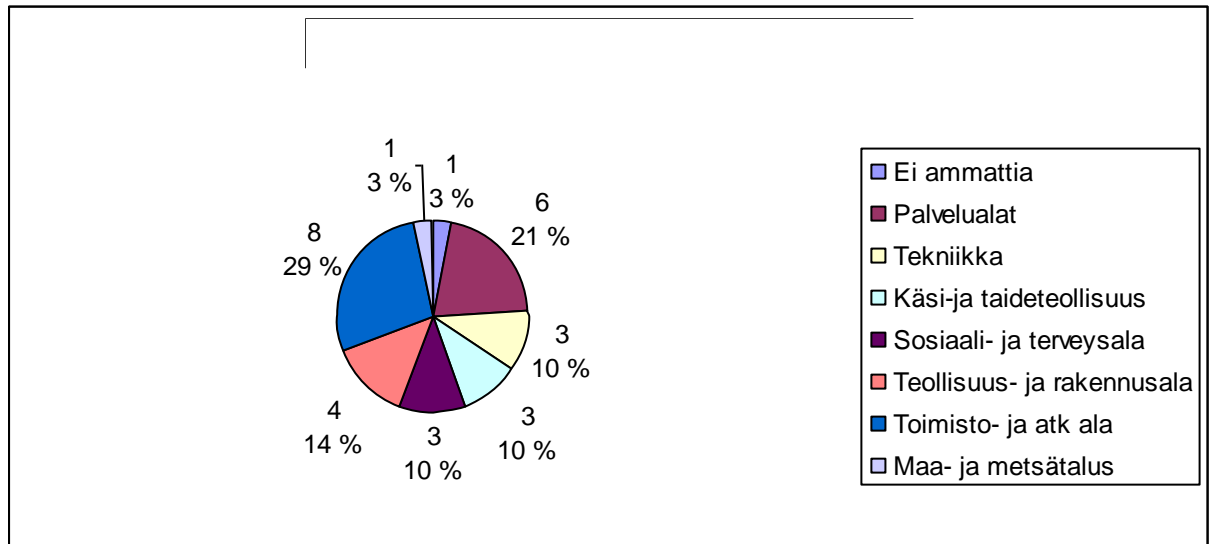
Kuva 7. Osallistujien sijoittuminen ikäryhmittäin 3 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 8. Osallistujien sijoittuminen ikäryhmittäin 24 kk ryhmän päättymisestä

9.2.3 Seuranta ammatin mukaan

Osallistujat on jaettu tässä tutkimuksessa ammattialoittain seuraavasti (kuva 9): ei ammattia 3 % (1), palvelualat 21 % (6), tekniikka 10 % (3), käsi- ja taideteollisuus 10 % (3), sosiaali- ja terveysala 10 % (3), teollisuus- ja rakennusala 14 % (4), toimisto- ja atk-ala 29 % (8) sekä maa- ja metsätalous 3 % (1).

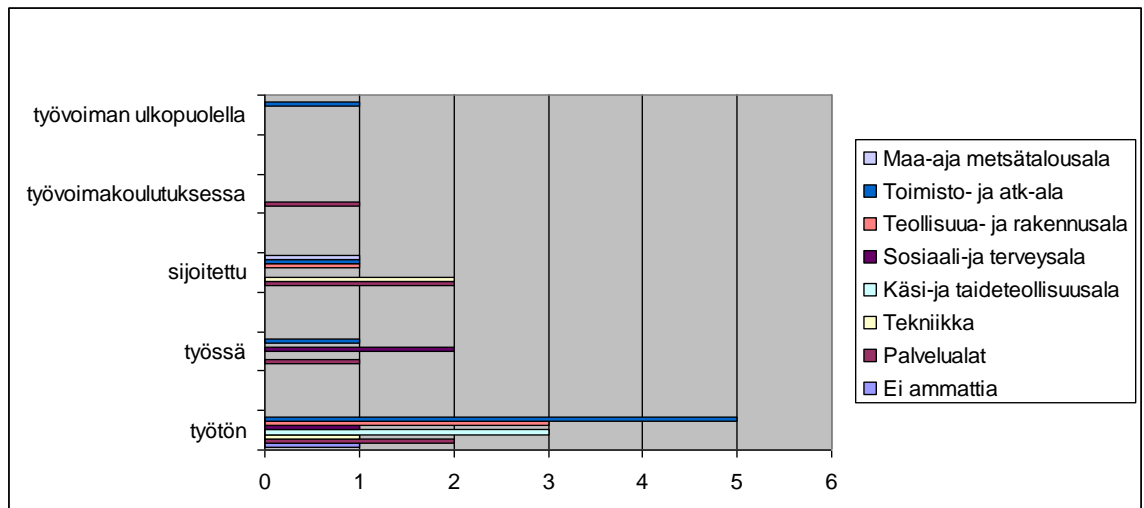


Kuva 9. Osallistujat eri ammattialoittain jaoteltuna

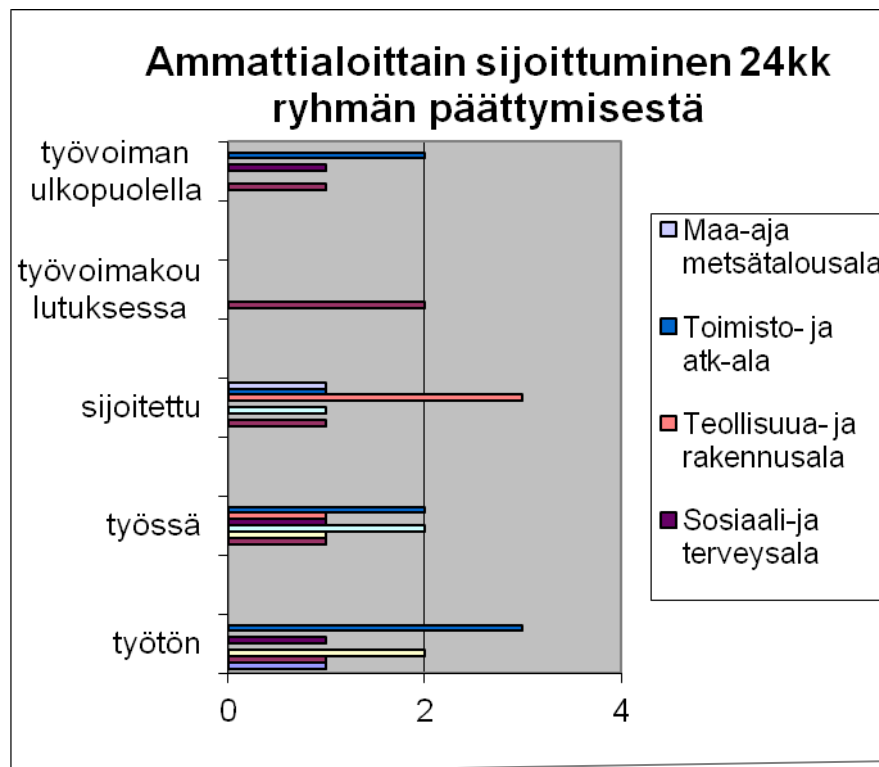
Kolme kuukautta ryhmän päättymisestä työttömänä oli edelleen 100 % (1) ei ammattia sekä 100 % (3) käsi- ja teollisuusalan osallistujaa. Maa- ja metsätalouseläällä työttömänä oli 0 % (0) henkilöä. Työttömänä oli 66,6 % (4) sosiaali- ja terveysalan osallistujaa. Toimisto- ja atk-alan osallistujista 60 % (5) henkilöä oli työttömänä.

24 kuukautta ryhmän päättymisestä työttömänä oli edelleen 100 % (1) niistä joilla ei ollut ammattia. Palvelualojen osallistujista 16,7 % (1) oli työttömänä, tekniikan 66,7 % (2). käsi- ja taideteollisuusosalta 0 % (0), sosiaali- ja terveysalalta 1 (33,3 %), teollisuus- ja rakennusosalta 0 (0 %), toimisto- ja atk-aloilta 1 (37,5 %) ja maa- ja metsätalouseläiltä 0 (0%).

Kuvista 10 ja 11 voidaan nähdä, miten seurannassa 3 kk ja 24 kk näiden alojen osallistujat ovat sijoittuneet ryhmän päättymisen jälkeen.



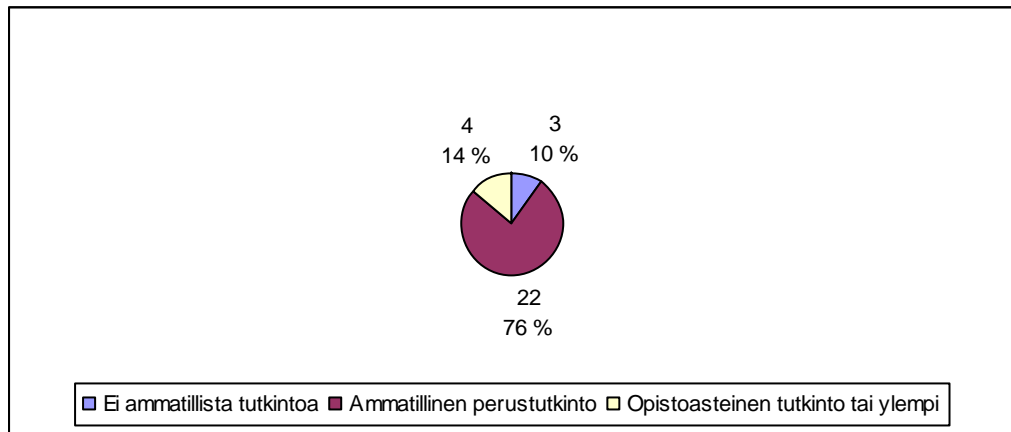
Kuva 10. Osallistujien sijoittuminen ammattialoittain 3 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 11. Osallistujien sijoittuminen ammattialoittain 24 kk ryhmän päättymisestä

9.2.4 Seuranta ammatillisen koulutuksen mukaan

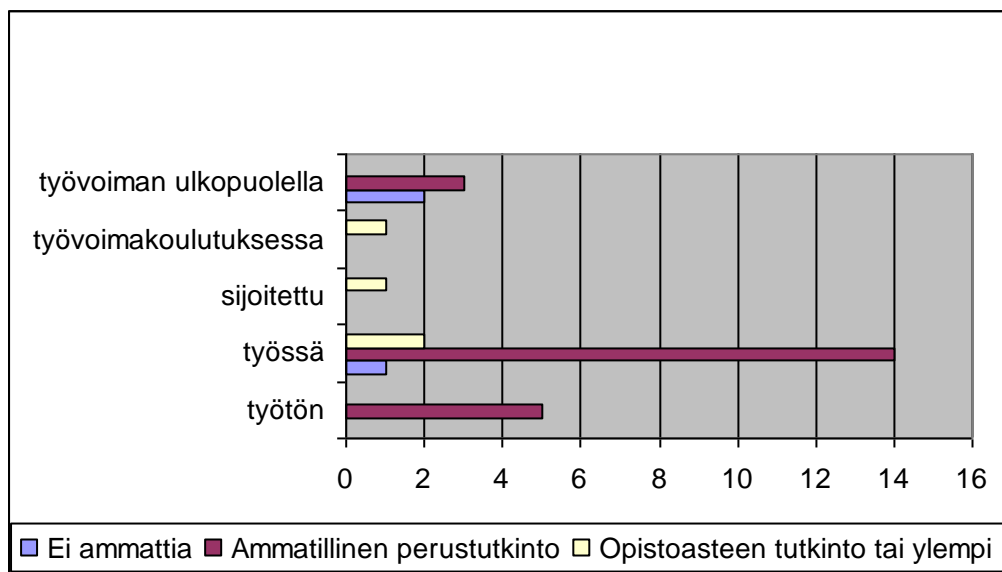
Ammatillisen koulutuksen osalta osallistujat on jaettu niin, että ei ammatillista tutkintoa 10 % (3), ammatillinen perustutkinto 76 % (22) ja opistotasoinen tutkinto tai ylempi 14 % (4) osallistujista (kuva 12).



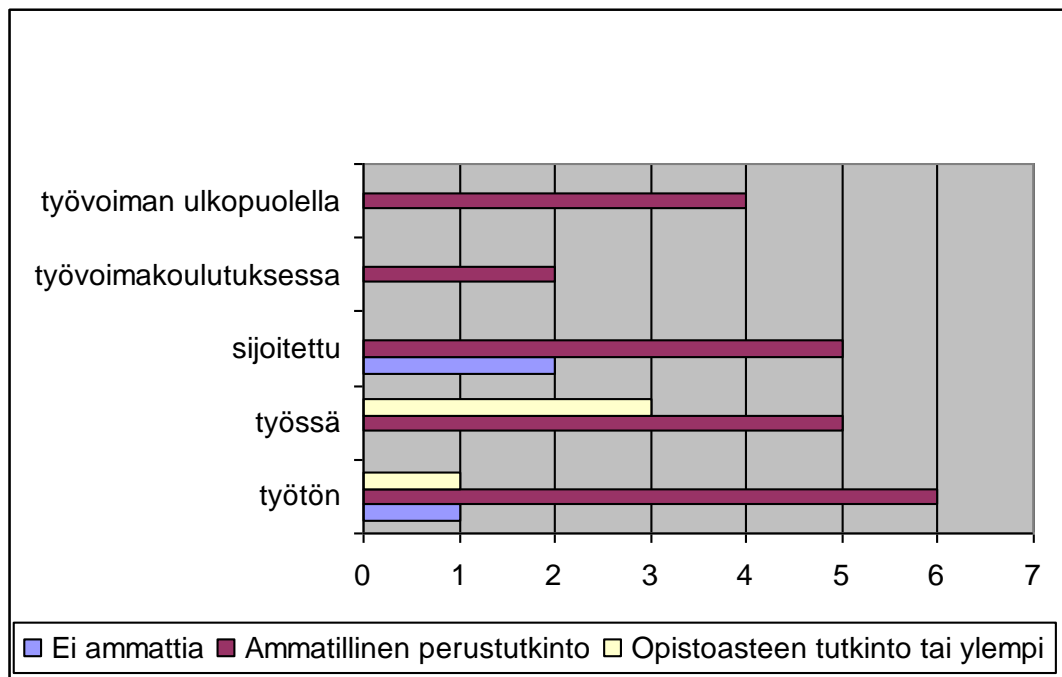
Kuva 12. Osallistujat koulutuksen mukaan jaettuna

Kolme kuukautta ryhmän päättymisestä työttömänä oli 66,7 % (2) ei ammatillista tutkintoa hankkinutta osallistujaa. Ammatillisen perustutkinnon hankkineista 59,1 % (13) ja opistotason tai ylempään tutkinnon hankkineista työttömänä oli 25 % (1) (kuva 13).

24 kuukauden kuluttua ei ammatillista tutkintoa hankkineista osallistujista työttömänä oli 33,3 % (1), ammatillisen perustutkinnon hankkineista 27,3 % (6) ja opistotasaisen tai ylempään tutkinnon hankkineista 25 % (1) (kuva 14).



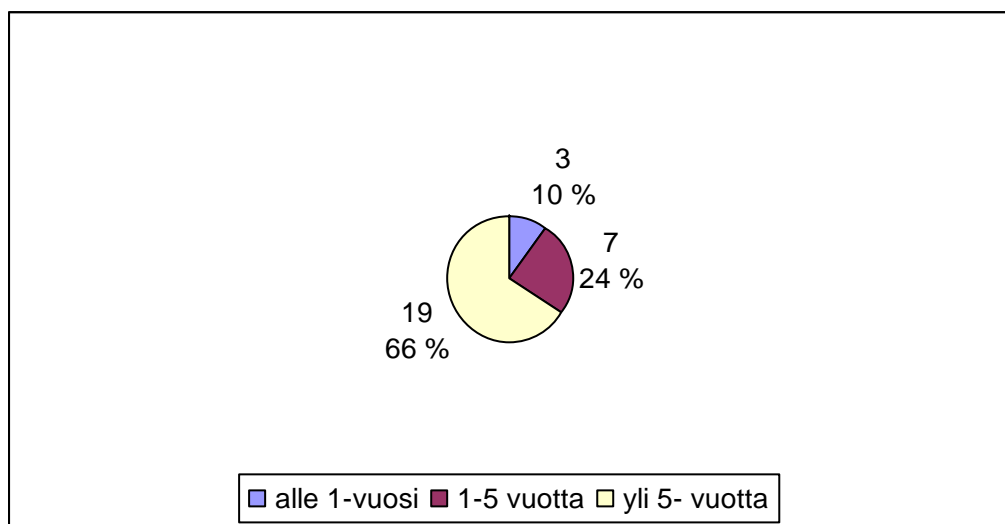
Kuva 13. Osallistujien sijoittuminen koulutuksen mukaan 3 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 14. Osallistujien sijoittuminen koulutuksen mukaan 24 kk ryhmän päättymisestä

9.2.5 Seuranta työkokemuksen mukaan

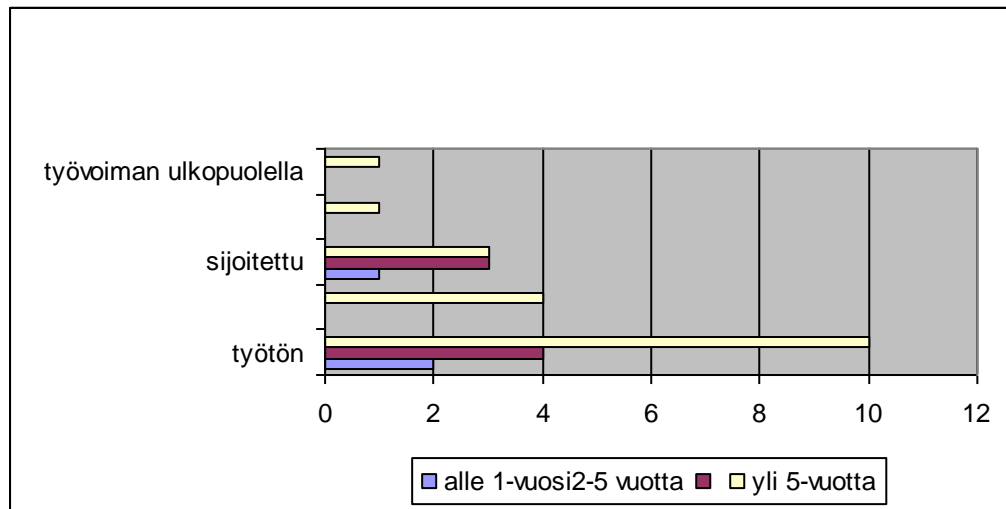
Työkokemuksen osalta osallistujat jaettiin niin, että alle 1 vuosi 10 % (3), 1 - 5 vuotta 24 % (7) ja yli 5 vuotta 66 % (17) työkokemusta omaavat (kuva 15).



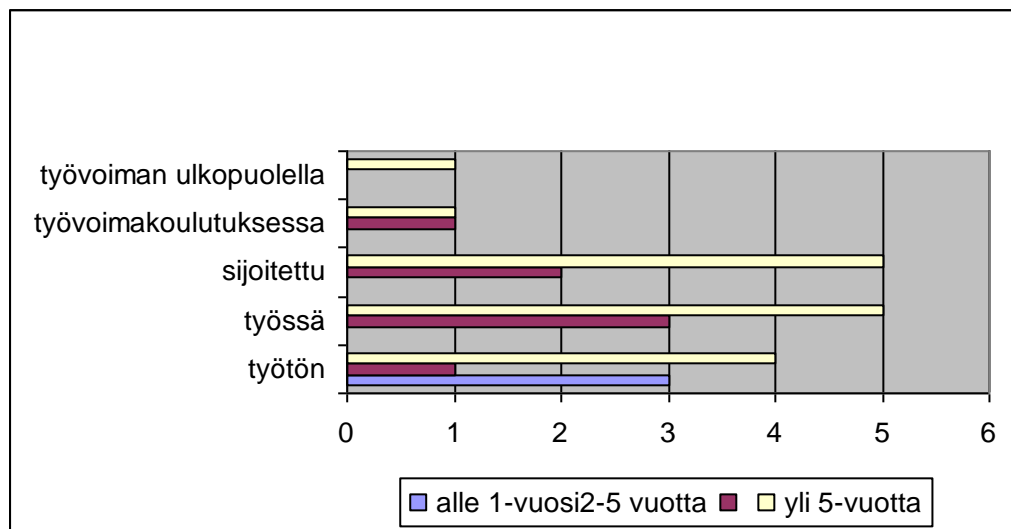
Kuva 15. Osallistujat työkokemuksen mukaan jaettuna

Kolmen kuukauden jälkeen alle 1 vuoden työkokemusta hankkineista osallistujista 66,7 % (2) oli työttömänä, 1 - 5 vuotta työkokemusta hankkineista 57,1 % (4) ja yli 5-vuotta työkokemusta hankkineista 52,6 % (10) (kuva 16).

24 kuukautta ryhmän jälkeen alle 1- vuotta työkokemusta omaavista työttöminä oli 100 % (3), 1- 5 vuotta työkokemusta omaavista 14,3 % (1) ja yli 5-vuotta kokemusta omaavista 21,1 % (4) (kuva 17).



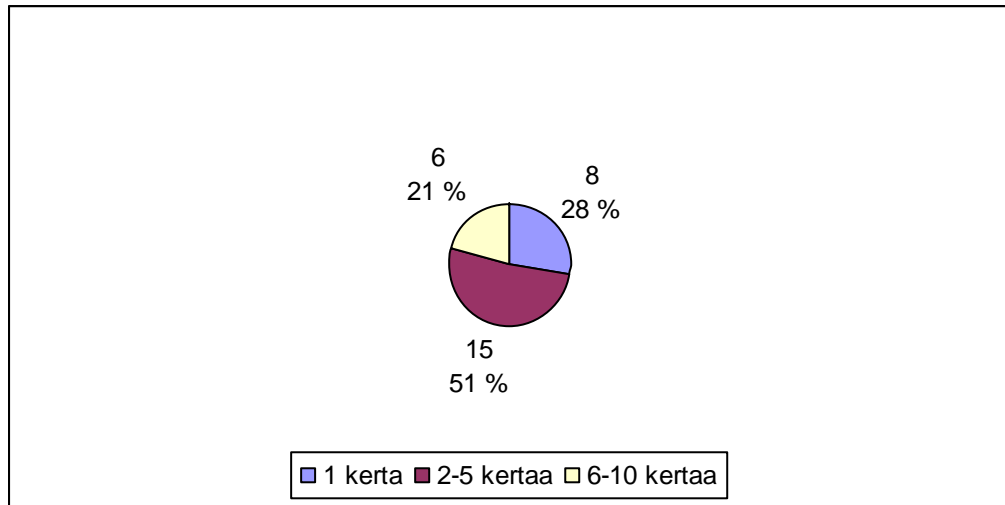
Kuva 16. Osallistujien sijoittuminen työkokemuksen mukaan 3 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 17. Osallistujien sijoittuminen työkokemuksen mukaan 24 kk ryhmän päättymisestä

9.2.6 Seuranta osallistumiskertojen mukaan

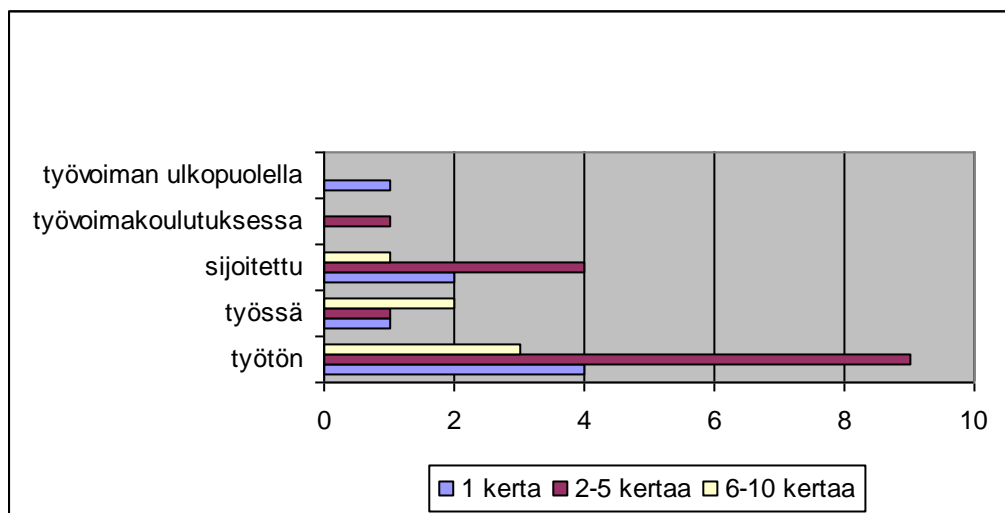
Osallistumiskertojen osalta jako tehtiin niin, että oli kerran osallistuneet 28% (8), 2 - 5 kertaa osallistuneet 51 % (15) sekä 6 - 10 kertaa osallistuneet 21%(6) (kuva 18).



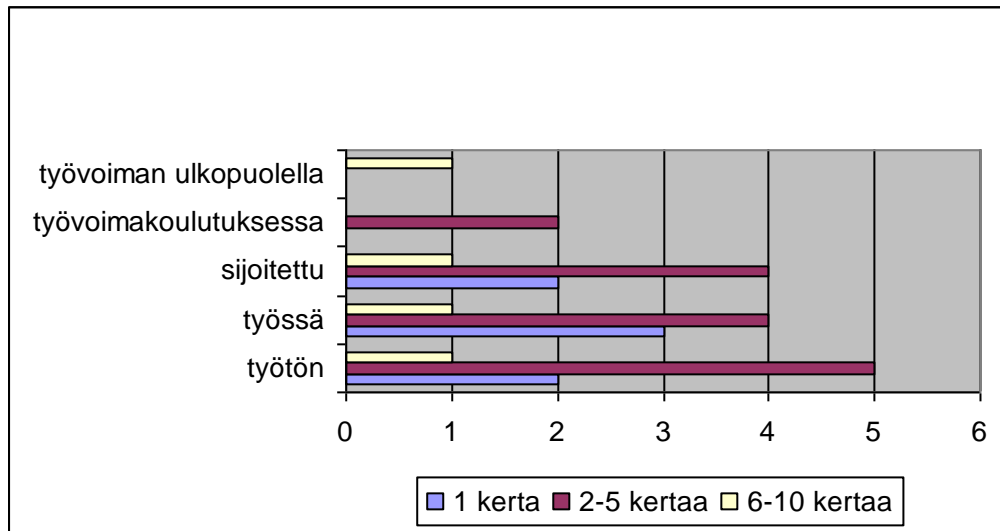
Kuva 18. Osallistujat osaamiskertojen mukaan jaoteltuna

Kolmen kuukauden tarkastelujakson jälkeen työttömänä oli kerran osallistuneista 50 % (4), 2 - 5 kertaa osallistuneista 60 % (9) ja 6 - 10 kertaa osallistuneista 50 % (3)(kuva 19).

Kahdenkymmenen neljän kuukauden kuluttua kerran osallistuneista oli edelleen työttömänä 25 % (2), 2 - 5 kertaa osallistuneista 33,3 % (5) ja 6 - 10 kertaa osallistuneista 16,7 % (1) (kuva 20).



Kuva 19. Osallistujien sijoittumien osallistumiskertojen mukaan 3 kk ryhmän päättymisestä



Kuva 20. Osallistujien sijoittuminen osallistumiskertojen mukaan 24 kk ryhmän päättymisestä

9.3 Postikyselyistä saadut tiedot

Osallistujille tehtiin kaksi erillistä postikyselyä. Toinen heti ryhmän päätyttyä (liite 1) ja toinen mutta kysymyksiltään suppeampi (liite 2) kahden vuoden kuluttua ryhmän päättymisestä.

9.3.1 Postikysely 2008

Ryhmän päätyttyä tehtiin kaikille osallistujille postikysely jossa pyydettiin kirjallista arviota ja palautetta ryhmään osallistumisesta ja sen vaikutuksista työnhakijan oman näkemyksen valossa (liite 1). Kysely lähetettiin kaikille 29 osallistujalle, joista 10 vastasi kyselyyn.

Seuraavassa on koottuna ja ryhmiteltynä kyselystä saadut vastaukset. Asteikolla nolasta viiteen arvioitiin koulutusta kokonaisuudessaan ja tästä keskiarvo oli 3,7.

9.3.1.1 Ryhmästä saadut hyödyt

Parhaan hyödyn osallistujat saivat vastausten perusteella työpaikkahakemuksen ja CV:n ajan tasalle saattamisen muodossa. Tässä kysyttiin osallistujilta: ”Mitä hyötyä tai hyötyjä sinulle oli osallistumisesta työnhaun tehoryhmään?”

Kysymykseen vastanneista, jotka kokivat hyötynensä ryhmään osallistumisesta, saivat pääasiassa ajan tasalle sekä työpaikkahakemuksensa että CV:nsä. He vastasivat seuraavasti:

*”No ei minulle työnhaun osalta, mut tein kansion johon sain todistukset ja CV:n, auttaa sitten myöhemmin työnhakuun. Lisää vinkkejä työnha-
kuun.”*

*”Sain palautettua mieleeni miten cv:t + muut tehtiin ja mitä kannattaa
siihen laittaa.”*

”Selkeyttä ansioluettelon tekoon.”

*”Sain cv:najan tasalle ja siihen parannusehdotuksia. Sain myös tietoa
työmarkkinoista Haminan seudulla ja eri mahdollisuuksista työnhaussa /
harjoittelumahdollisuuksista.”*

*”Aktivoi lisää työnhakuun, työnhaku vinkkejä, ansioluettelon ajan tasal-
le saattaminen, materiaalia työnhakuun.”*

Osa vastaajista koki saaneensa aktiivisuutta, varmuutta ja selkeyttä työnhakuun. He vastasivat näin:

”Sain varmuutta hakea työtä muualta kun oman ammatin alueelta.”

*”Osallistuminen selkeytti ajatuksia ja vahvisti käsitystäni työllistymis-
mahdollisuuksista. Osittain jo muodostuneet itsestäänselvyydet pönkitti-
vät itsetuntoa toisten huomioidessa ne. Oli avartavaa kuulla toisten ko-
kemuksia, sitä mielti uudesta näkökulmasta omaakin tilannetta.”*

*”Ajatukset selkiytyy, kun ei tarvitse yksin pohtia. Hain työvoimapolitiitti-
selle kurssille ja menin työkokeiluun. Ja osaan miettiä jo tulevaa syksyä-
kin.”*

Yksi vastaajista sai harjoittelupaikan, vastaten näin:

”Sain harjoittelupaikan, mutta se ei vastannut odotuksiani.”

Vastaajista vain yhdelle ei ryhmään osallistumisesta omien kokemustensa perusteella ollut hyötyä, hän vastasi seuraavasti:

”Ei oikeastaan suurempaa hyötyä, koska ansioluettelo ja hakemus asiat olivat kunnossa. Omatoiminen työnhaku ollut myös aktiivista.”

9.3.1.2 Ohjaajan työskentely

Ohjaajan työskentelystä kysyttäessä vastaajista suurin osa oli saanut apua ja kokivat viihtyneensä ryhmässä. Parhaaksi koettiin läsnäolo ja keskustelut. Tässä osallistujilta kysyttiin: ”Mitä ohjaajan työskentelyssä oli parasta?”

Vastaukset olivat seuraavia läsnäoloa ja keskustelua arvostaneiden osalta:

”Että oli läsnä ja huomioi kaikkien tarpeet.”

”Hän mietti yhdessä eri vaihtoehtoja, otti asioista selvää puolestani -> hän osasi kysyä oikeat asiat, jotka itse olisin hoksannut vasta paljon myöhemmin ☺”

Ryhmänohjaajan ammatillinen osaaminen koettiin positiivisena ja siitä kerrottiin seuraavasti:

”Ohjaaja oli hyvä, kuunteli ja hänellä oli hyvää paikallistuntemusta ja kontakteja paikkakunnalla.”

”Hänen esitelmänsä työnhakutilanteista.”

”Keskustelu yleisesti ammasteista ja tieto mahdollisista työpaikoista ns. tämän hetken tilanne. Ohjaajalle täysi 10.

Kyky kuunnella ja huomioida jokainen yksilönä. Aktiivisuus, ideoita ja ehdotuksia suorastaan tulvi.”

”Ryhmässä oli heti hyvä tunnelma ja kaikilla oli innostusta asiaan. Ohjaajalla oli hyvät tiedot työtilanteesta eri aloilla ja hän oli innostava.”

Ryhmänohjaajaa pidettiin myös auttavaisena ja tehokkaana. Vastauksissa se ilmeni seuraavasti:

”Sai aika vapaasti toimia ja heti sai apua jos jossain asiassa tarvitsi, siellä oli hauskaa sehän on viihtyvyyden kannalta tosi hyvä asia.”

”Tehokas, energinen.”

9.3.1.3 Parannusehdotuksia kouluttajalle

Kouluttajan taholta toivottiin vielä enemmän henkilökohtaista ohjausta ja aikaa. Tätä kysyttiin tiedustelemalla osallistujilta ehdotuksia koulutuksen parantamiseksi tulevaisuudessa. Parannusehdotuksia kysyttiin sekä kouluttajalle: ”Mainitse yksi parannusehdotus kouluttajalle.”

Kysymykseen vastanneista henkilökohtaista ohjausta olisi kaivattu enemmän. Vastauksista se ilmeni seuraavasti:

”Jäin miettimään ja unohdin koko lomakkeen, eikä tehoryhmään liittyen parannuksia syntynyt. Mahdollisesti henkilökohtaiset keskustelut aluksi jokaisen kanssa.”

”Enemmän aikaa kurssilaisten ohjaamiseen (ATK).”

Yksi vastaajista kaipasi nykyhetkeen paneutumista vastaten näin:

”pitää ajatella enemmän nykyhetkeä esim. meille annettiin lappu missä oli 3 vuoden koulutus hitsariksi, mitä se hyödyttää nyt, jos me sinne mennään voi olla että jäädään taas työttömiksi, kun 3 vuodessa ehtii paikka tai tarvittava työvoima täyttyä. Eihän se tähän tai ensivuoteen auta yhtään.”

Valmiita työkokeilupaiikkoja jäi kaipaamaan yksi vastaajista. Hän esitti asian seuraavasti:

”Työkokeilupaiikkoja voisi olla valmiina muutamia joita voisi kokeilla ennen kuin tekee päätöksen mille alalle kukin työntekijä haluaa.”

Yksi kysymykseen vastanneista oli tyytyväinen kokonaisuuteen ja vastasi seuraavasti:

”Enpä keksi mitään...minä olen erittäin tyytyväinen hänen palveluunsa ja auttamisen intoon. Kiitos!!!”

9.3.1.4 Parannusehdotuksia työvoimatoimistolle

Osallistujien mukaan parannusta eniten tarvittiin sekä paikan että laitteiston osalta. Siihen vastausta haettiin kysymyksellä: ”Mainitse yksi parannusehdotus työvoimatoimiston toimintaan.”

Vastauksista tulos ilmeni näin:

”Lisää toimivia tulostimia ja tietokoneita oli aika vähän. Pöytä olis pitänyt olla pyöreä, kun siellä enimmäkseen keskusteltiin asioista yhdessä, niin pyöreässä pöydässä näkee kaikki, ei tarvi kääntyillä ja roikkua tuolin reunalla.”

”Ryhmän kokoontumispaikkaa voisi informoida paremmin. Itse ihmettelin ensimmäisellä kerralla että mihin mennä.”

Työvoimahallinnon edustajan tietoiskun olisi halunnut yksi vastaajista:

”Työvoimatoimiston edustaja voisi kurssilla pitää muutaman tunnin tietoiskun työmarkkinoista, työnhausta; mm. internetissä.”

Lisää vastaavaa koulutusta toivoi yksi vastanneista:

”Samantapaisia ryhmiä voisi varmasti järjestää aina silloin tällöin, vaikka vain 2-4 päivää kestäviä, missä saisi omat tietonsa ja hakemuksensa päivitettyä.”

”Kannattaa jatkossakin järjestää vastaavaa palvelua työttömille. Ja pitääkö ”huolta” myös meistä ”tavallisista työttömistä” eikä vain muutosturvaan kuuluvista...näkyä jo erittäin selkeä jako esim. työvoimapolitiittisten koulutusten määrissä. RISUJA SIITÄ! HYI!”

Lisäksi tähän kysymykseen vastattiin seuraavasti:

”Osallistuin vain yhden päivän, joten anti jäi hyvin vähäiseksi. Ryhmässä ei ollut sinä päivänä muita osallistujia kuin minä. Ja missä kaikessa hänen tieto-taitoja olisi voinut hyödyntää?”

”Ryhmässä ”omien asioiden” retostelu ja käsittely ei tuntunut mukavalta.”

”Työnhakijalle/tekijälle ei koskaan pitäisi tyrkyttää työtä jos ei ole itse halukas siihen menemään, eikä pidä työstä (työpaikasta). Työn pitää olla mielekästä ja motivoivaa.”

9.3.2 Postikysely 2011

Noin kaksi vuotta ryhmän päättymisestä toteutettiin suppeampi kysely (liite 2) jolla haluttiin selvittää osallistujien tuntemuksia siitä, miten ryhmään osallistuminen on vaikuttanut heidän elämäänsä näin pitkän ajan kuluttua.

Lomaketta testattiin ennen asiakkaille lähettämistä henkilökunnalla. Kyselystä pyrittiin tekemään riittävän selkeä ja helposti vastattava, jotta mahdollisimman moni sen palauttaisi näinkin pitkän ajanjakson jälkeen.

Kyselylomakkeita lähetettiin kaikille 29 osallistujalle. Vastauksensa palautti 11 henkilöä.

Ensimmäisenä kyselyssä tiedusteltiin osallistujien kokemuksia siitä miten ryhmään osallistuminen vaikutti heidän työnhakutaitoihinsa ja työnhakuvalmiuksiin. Asteikolla

yhdestä viiteen oli selkeästi havaittavissa, että jotkut kokivat osallistumisen erittäin hyödylliseksi ja toisesta ääripäästä löytyi myös vastauksia. Keskiarvoltaan arvio 3,1.

Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten ryhmä vaikutti työnhakuaktiivisuuteen. Tässä hajonta vastausten kesken oli lähes samaa kuin ensimmäisessäkin kysymyksessä. Keskiarvo jäi hiukan ensimmäistä heikommaksi ollen 2,9.

Kolmas kysymys, jolla haluttiin selvittää osallistujien yleistä osallisuutta ja aktiivisuutta antoi keskiarvoltaan heikoimman tuloksen 2,6. Tässä kuitenkin hajonta oli suurempaa ja enemmän keskiarvon lähelle painottuvaa.

9.4 Tulosten analysointi ja johtopäätökset

Kuten näistä tutkimuksen tuloksista voidaan nähdä, toimenpiteiltä sijoittuminen riippuu pitkälti alueen työllisyystilanteesta ja siitä, mihin työttömien ryhmiin toimenpiteitä kohdennetaan.

Tässä tutkimuksessa tulee selkeästi esille sama suuntaus kuin työllisyystilanteessa Kaakkois-Suomessa muutenkin. Työllisyyskatsauksessa 2008 näkyy selvästi miten työttömien määrä on lähtenyt kasvuun vuonna 2008. Työttömien määrä oli 2008 joulukuussa 4,1 % enemmän kuin vastaavana aikana vuosi aiemmin. Koko maassa työttömien määrä on vastaavan aikana lisääntynyt vielä enemmän eli 6,8 %. Avoimia työpaikkoja taas on ollut lähes 20 % vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011) Työttömyys nousi vielä vuoden 2009 aikana mutta alkoi sitten pikkuhiljaa laskea (Työ- ja elinkeinokeskus).

Tilanne 24 kk ryhmän päätyttyä joulukuussa 2010 on laskenut vuoden 2009 tilanteesta 7,4 %. Työttömyyden lasku on siis näkyvissä Kaakkois-Suomen työllisyyskatsauksessa. Samoin kuin aiemmin työpaikkoja ilmoitettiin vähemmän, nyt niitä on ilmoitettu vuoteen 2009 verrattuna 7 % enemmän. Näiden tietojen valossa on nähtävissä sama suuntaus kuin tämän tutkimuksen seurannan tuloksissa (Työ- ja elinkeinokeskus 2011).

Kun tarkastellaan tilannetta eripituisten ajanjaksojen jälkeen toimenpiteen päättymisestä lukien, havaitaan keskimäärin ja lähes kaikkien toimenpiteiden osalta erikseen, että työttömien osuus alenee melko selvästi seuranta-ajan pidentämisen myötä ja työllistyneiden samoin kuin työvoiman ulkopuolelle siirtyneiden ryhmien osuus kasvaa. Kuten tässä niin muissakin pidemmän aikavälin tutkimuksissa, joissa on seurattu työvoimapolitiittisten toi-

menpiteiden tuloksia, on huomattu että pitkällä aikavälillä työttömyys on ryhmään osallistuneiden osata vähentynyt, kun aikaa on kulunut useampi vuosi. Osittain tähän on oletettavasti syynä myös se, että palkkatukityöllistäminen kohdistuu useimmiten pidempään työttömänä oleviin. Kuten tässäkin tutkimuksessa avoimille työmarkkinoille työllistyminen on heikompaa kuin se että on siirrytty jonkin tukitoimien piiriin.

Seuraamalla osallistujien tilannetta pidemmällä aikavälillä voidaan tämän tutkimuksen perusteella todeta että jopa puolet vähemmän osallistujista (27,6 %) oli työttömänä 24 kuukautta ryhmän jälkeen kuin 3 kuukautta sen päättymisestä (55,2 %). Puolet enemmän osallistujista (27,6 %) oli työssä avoimilla työmarkkinoilla, sijoitettuna työelämyssyystoimin oli saman verran (24,1 %) ja kolme enemmän oli (13,7 %) siirtynyt työvoiman ulkopuolelle. Tämän tutkimuksen valossa ryhmään osallistuminen on hyödyttänyt pitkällä aikavälillä osallistujia hyvin saamaan työttömyys päättymään joko työn tai jonkun muun toiminnan avulla. Työttömänä oli ryhmän alkaessa 93,1 % osallistujista, kun taas 24 kuukautta ryhmän päättymisestä enää 27,6 %. Tarkasteltaessa ryhmän kohdennettavuutta voidaan näistä seurannan tuloksista havaita että lyhyellä aikavälillä hyöty on ollut suurempi naisille mutta pidemmällä aikavälillä miehille.

län mukainen tilanne on ollut lyhyellä aikavälillä niin, että parhaiten ovat hyötäneet alle 25-vuotiaat osallistujat mutta pidemmän aikavälin seurannassa paras tilanne on 25 – 50 -vuotiaiden ryhmässä.

Näiden tulosten valossa parhaiten lyhyellä aikavälillä on hyötynyt maa- ja metsätalouden alan ammatin hankkineet ja pitkällä aikavälillä sekä käsi- ja taideteollisuus- ja rakennusalan ammatin hankkineet. Tästä voidaan myös nähdä, että paras hyöty on ollut korkeimman koulutustaustan osallistujilla sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä tarkastellen.

Näiden tulosten valossa kolmen kuukauden tarkastelujaksossa parhaan hyödyn olisi saanut yli 5 vuotta työkokemusta omaavat, mutta pidemmällä 24 kuukauden jaksolla 1 – 5 vuotta työkokemusta omaavat.

Lyhyen ajanjakson seurannan perusteella saman verran ovat hyötäneet sekä yhden että 6 - 10 kertaa ryhmään osallistuneet, mutta parhaiten pitkällä aikavälillä hyötyivät 6 - 10 kertaa ryhmään osallistuneet.

Näistä tuloksista ei kuitenkaan voi mennä profiloimaan henkilöryhmää, jolle palvelua tulisi pääasiallisesti tarjota. Voidaan poimia joitakin vinkkejä ohjaukseen muttei liikaa tuijottaa saatuja tuloksia.

Tuloksien tarkasteluun olisi voinut ottaa vielä prosentuaalisen hyödyn lisäksi henkilölukumäärien mukaisen hyödyn, joka olisi antanut osittain erilaisen kuvan kohdennettavuudesta sen vuoksi, että osallistujat jakautuivat epätasaisesti eri tarkastelun kohteena oleviin ryhmiin. Postikyselyillä saatiin hyviä vinkkejä sekä ryhmään ohjaukseen että ryhmän ohjaukseen.

Näiden kyselyiden perusteella voidaan todeta että osallistujien mielestä ryhmästä saadut hyödyt olivat suurimmalta osin työnhakuasiakirjojen ajan tasalle saaminen. Muut hyödyt nähtiin vähäisempinä, muttei kuitenkaan turhina.

10 POHDINTA

Saaduista tuloksista näkyi, miten pitkän aikavälin kuluessa työttömien määrä vähenee. Voidaan nähdä että, tämä sama ilmiö tulee esille myös muissa tutkimuksissa ja tilastoissa joissa vastaavaa kohderyhmää tarkastellaan. Lisäksi voidaan nähdä, että sijoittuminen on pitkälti suhteessa alueen yleiseen työllisyystilanteeseen. (Nio & Sardar 2011, 1). Tutkimuksen tulokset siis ovat yleistä linjaa noudattavia ja näin uskottavia. Mielenkiintoista oli huomata, että tämä sama linja säilyy myös tällaisen lyhytkestoisen ryhmän seurannan tuloksissa.

Tässä tutkimuksessa huomioin useita eri tausta muuttujia, mutta yksi oleellinen taustamuuttuja jäi kuitenkin puuttumaan. Jos mukana seurannassa olisi ollut taustamuuttujana osallistujien työttömyyden kesto ennen ryhmää, olisi voitu siinä tarkastella miten työllistämistoimet ovat sijoittuneet osallistujien kohdalla työttömyyden keston kannalta. Työttömyyden kesto on kuitenkin yksi tärkeä muuttuja työttömien tilannetta tarkasteltaessa. Olisi ollut mielenkiintoista katsoa olisiko tuloksista näkynyt se että jo kolme kuukautta työttömänä ollut passivoituu ja kynnys lähteä toimenpiteisiin tai uuteen työhön nousee.

Työhallinnossa virstapylväinä pidetään usein työttömyyden kestoa tarkasteltaessa jaksot työttömänä alle 3 kk, pitkäaikaistyötön eli yli 12 kk työttömänä viimeisen 15 kuukauden aikana, 500 päivää työttömyyden perusteella maksettua työttömyysetuutta.

Mielenkiintoista olisi ollut nähdä, kuinka moni työllistynyt tai toimenpiteeseen siirtynyt täytti tarkastelujakson aikana pitkäaikaistyöttömyyden rajan. Näin ollen siitä seurauksena häneen olisi oletettavasti kohdistunut suurempi määrä työhallinnon tarjolla olevista työllistymistä edistävistä toiminnoista.

Tulevaisuuteen katsoessamme vuoden 2011 hallitusohjelmassa painotetut seikat kertovat omalta osaltaan siitä miten jatkossa yhä suuremmassa määrin tulee panostaa työttömyyttä ehkäiseviä ja työttömille järjestettäviä toimenpiteitä.

Hallitusohjelmassa pyritään takaamaan mahdollisimman korkea työllisyys. Tämän saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi tulee luoda toimivat olosuhteet niin kouluttautumiselle kuin työstä työhön siirtymisellekin. Lisäksi tulee panostaa työttömien työkyvyn ylläpitoon ja työmarkkina-olosuhteiden parantamiseen. Työvoimapolitiikan laatua pyritään parantamaan työvoimapolitiikan rakenteita ja sisältöä arvioimalla. Tavoitteena tässä on parantaa työllisyystoimien laatua sekä tehokkuutta ja vaikuttavuutta.

Työttömyyden pitkittymistä pyritään ehkäisemään ja palveluita kehittämään asiakkaan näkökulmasta. Palvelut pyritään kehittämään ja kohdentamaan eri asiakas- ja ammattiryhmien, korkeasti koulutettujen sekä kouluttamattomien tarpeisiin sopiviksi.

Arvioidaan jo käynnissä olevia ja jo toteutettuja työllisyyskokeiluja sekä niiden toimivuutta ja vaikuttavuutta. Pyritään varaamaan riittävät resurssit työttömien ohjaamiseksi oikeiden ja tarvittavien palveluiden piiriin. (Hallitusohjelma 2011)

Tässä tutkimuksessa ei tullut esille mitään mullistavaa, mutta sen perusteella voidaan hyvillä mielin ja hyviä tuloksia jatkossakin odottaen jatkaa kyseisen palvelun tarjoamista työttömille ja muille kyseistä palvelua haluaville asiakkaille.

LÄHTEET

Aho, S. & Koponen, H. 2007. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Cronberg, T. 2010. uuden työn politiikka. Helsinki: Siltala.

Dahler-Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi. STAKES.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Elinkeinoelämän keskusliiton kotisivut. Saatavissa: www.ek.fi [viitattu 15.9. 2011].

Hallitusohjelma 2011. Valtioneuvoston internetsivut. Saatavissa: www.valtioneuvosto.fi [viitattu 15.9.2011].

Hietaniemi, E. 2004. Aktivointia – elämänhallintaa – sosiaalista pääomaa. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hämäläinen, K. & Tuomala, J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2006. Turvaverkko vai trampoliini, sosiaaliturvan mahdollisuudet. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Joulukuun 2008 työllisyyskatsaus. Työ- ja elinkeinokeskuksen kotisivut. Saatavissa: www.te-keskus.fi. [viitattu 15.9.2011].

Joulukuun 2009 työllisyyskatsaus. Työ- ja elinkeinokeskuksen kotisivut. Saatavissa: www.te-keskus.fi. [viitattu 15.9.2011].

Joulukuun 2010 työllisyyskatsaus. Työ- ja elinkeinokeskuksen kotisivut. Saatavissa: www.te-keskus.fi. [viitattu 15.9.2011].

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

Mäkitalo, M. 1998. Motivoiva ryhmänohjaus, kokemuksia tuloksellisista työnhakuryhmistä. Helsinki: Hakapaino Oy.

Nio, I. & Sardar P. 2011. Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009. TEM-analyysi. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Poiijula, S. 2003. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Työhaun tehoryhmä. Sotek - säätiön kotisivut. Saatavissa. www.sotek.fi. [viitattu 29.8.2011].

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Työvoimapolitiisten toimenpiteiden kohdistaminen. 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu.

Suomen kielen perussanakirja 1994. Kotimaisten kielten tutkimuksen julkaisuja 55. kolmas osa S - Ö. Helsinki: kotimaisten kielten tutkimuskeskus.

Toikka, K. & Toikka, P. 2006. Ratkaisuna ryhmätoiminta – välineenä vuorovaikutus Löytöretki luoviin ryhmätoiminnan menetelmiin. Helsinki: Erikoispaino Oy

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Saatavissa: www.tem.fi. [viitattu 5.9.2011].

Työ- ja elinkeinotoimisto 2011. Työ- ja elinkeinotoimiston internetsivut. Saatavissa www.mol.fi [viitattu 5.9.2011].

Kerro kokemuksesi

1. Kokonaisarvosana 1 = heikko ja 5 = kiitettävä

1

2

3

4

5

Laita janalle ruksi (x)

2. Mitä hyötyä tai hyötyjä Sinulle oli osallistumisesta työhaun tehoryhmään?

3. Mikä ohjaajan työskentelyssä oli parasta?

4. Mainitse yksi parannusehdotus:

a. ohjaajalle

b. työvoimatoimistolle

KIITOS PALAUTTEESTA!

Työnhaun tehoryhmä 16.9 - 3.12.2008

Työhaun tehoryhmään osallistumisen vaikutukset osallistujan elämään.

Arvioi miten koet ryhmään osallistumisen vaikuttaneen tähän mennessä kohdallasi seuraaviin asioihin:

1. Ryhmän vaikutus työnhakutaitoihin ja valmiuksiin

(esim. työpaikkahakemuksen ja CV:n ajantasaisuus ja toimiminen työpaikka-haastattelutilanteessa)

1= heikko ja 5 = kiitettävä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Laita janalle ruksi (x)

2. Ryhmän vaikutus työnhakuaktiivisuuteen

1= heikko ja 5 = kiitettävä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Laita janalle ruksi (x)

3. Ryhmän vaikutus sosiaaliseen aktiivisuuteen

(esim. ystävyssuhteet, harrastukset)

1= heikko ja 5 = kiitettävä

1 2 3 4 5

Laita janalle ruksi (x)

KIITOS PALAUTTEESTA!

11.2.2011

Kristiina Puska
Viipurinkatu 34 as 2
49400 HAMINA

TUTKIMUSLUPA

Kotkan työ- ja elinkeinotoimisto myöntää hakemuksenne 9.2.2011 mukaisen tutkimuslupan.

Aineistoa saa käyttää vain tutkimustehtävän selvittämiseen ja siten, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyy. Valmis tutkimusraportti toimitetaan luvanantajayhteisölle.


Jari Saarinen
johtaja



Kotkan työ- ja elinkeinotoimisto	Käyntiosoite	Postiosoite	Puhelin	Fax
	Hamina: Maariankatu 4 49400 HAMINA	Hamina: PL 62 49401 HAMINA	010 19 4132	Hamina: 010 60 40369 Kotka : 010 60 40430
	Kotka: Laivurinkatu 3 B 48100 KOTKA	Kotka: PL 45 48101 KOTKA		

OPISKELIJA

Opiskelijanumero 0800065	Viralliset etunimet Heli Kristiina
Sukunimi Puska	
Lähiosoite Viipurinkatu 34 as 2	Postinumero ja -toimipaikka 49400 HAMINA
Sähköposti kristiina.puska@student.kyamk.fi	Puhelin 0400 487016
Toimipiste ja koulutusohjelma Kouvola, Sairaalanmäki, Sosionomi	
Suuntautumisvaihtoehto ja ryhmätunnus Sosiaalinen kuntoutus SO08AS	

TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantaja ja yritys/yhteisö Kotkan työ- ja elinkeinotoimisto	Yrityksen/yhteisön yhteyshenkilö Tuula Lanu
Lähiosoite Maariankatu 4	Postinumero ja -toimipaikka 49400 HAMINA
Sähköposti tuula.lanu@te-toimisto.fi	Puhelin

OPINNÄYTETYÖN HANKKEISTUS

<input type="checkbox"/> Toimeksiantaja maksaa opinnäytetyöstä opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle korvauksen, josta on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input type="checkbox"/> Opinnäytetyöllä on toimeksiantajan puolelta nimetty ohjaaja ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input type="checkbox"/> Toimeksiantajan tarkoituksena on alusta lähtien hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan.

OPINNÄYTETYÖN OHJAUS

Ohjaava(t) opettaja(t) Auli Jungner, Tuija Suikkanen-Malin
Sähköposti auli.jungner@kyamk.fi
Yrityksen/yhteisön ohjaaja(t) Tuula Lanu
Sähköposti tuula.lanu@te-toimisto.fi

OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön aihe (max. 200 merkkiä) Työnhaun tehoryhmän vaikuttavuus	
Kehittämis- tai tutkimustavoite ja toimeksianto (max. 300 merkkiä) Miten työnhaun tehoryhmä on vaikuttanut osallistujien työllistymiseen pitkällä aikavälillä. Miten työnhaun tehoryhmään osallistuminen on vaikuttanut osallistujien työllistymiseen? Millainen osallistuja hyötyy eniten työnhaun tehoryhmään osallistumisesta?	
Keskeiset menetelmät (max. 300 merkkiä) Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä hyödynnetään sekä määrällistä että laadullista sisällön analyysia, pääpaino kuitenkin kvalitatiivisen tutkimuksen alueella. Tiedon hankinta: Työhallinnon tilastoista saadut tiedot ja lomakekysely 2088 sekä 2011.	
Opinnäytetyön aloitus 04/2010	Opinnäytetyön luovutus toimeksiantajalle syksy 2011
Opinnäytetyö täyttää Tilastokeskuksen T & K määritelmän *) <input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	

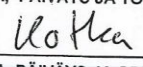

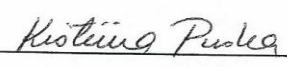
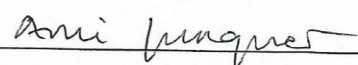
*) T & K määritelmän saa opintotoimistosta tai Internetistä,
<http://www.tilastokeskus.fi/til/tkke/kas.html>

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

<p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.</p> <p>Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin. Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen ainoastaan sopimalla niistä erikseen opinnäytetyön tekijän kanssa. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raporttoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p>	<p>Tulosten julkaiseminen ja luottamuksellisuus Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö voidaan julkaista myös Internetissä.</p> <p>Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p>
---	---

Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä sovitulla tavalla.

ALLEKIRJOITUKSET

PAIKKA, PÄIVÄYS JA TOIMEKSIAANTAJAN EDUSTAJAN ALLEKIRJOITUS  28.4.2011 		
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OPISKELIJAN ALLEKIRJOITUS Hamina 20.4.2011 		
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OHJAAVAN OPETTAJAN ALLEKIRJOITUS Kouvola 30.5.2011 		

Tämä sopimus on kirjoitettu kolmena kappaleena, yksi toimeksiantajayritykselle, toinen opiskelijalle ja kolmas opintotoimistoon rekisteröintä varten.